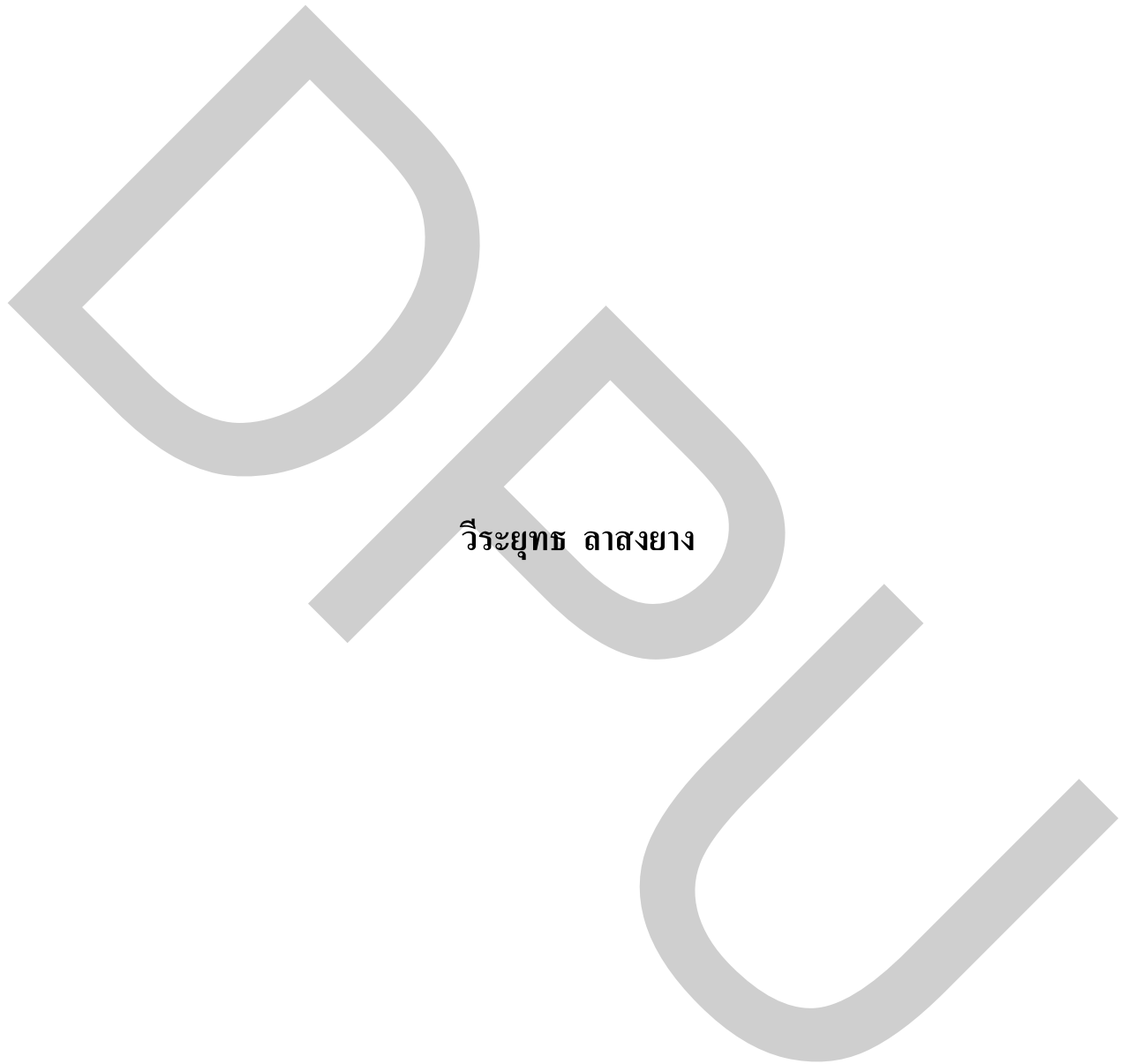


กฎหมายประกันสังคมกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานไทยที่ไปประจำทำงานใน
ต่างประเทศ



วิระยุทธ ลาสงยาง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของผู้เขียน ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนมาโดยตลอด จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ด้วยดี ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่กรุณาได้รับประธานสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ที่ท่านให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้แนะนำให้คำปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องแห่งเนื้อหาของวิทยานิพนธ์นี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายสุวิทย์ ลาสงยาง และนางส่องศรี ลาสงยาง บิดาและมารดา ซึ่งข้าพเจ้าเคารพรัก ที่ได้สนับสนุนและให้กำลังใจผู้เขียนตลอดมาจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ รวมไปถึงนางสาววิจิตรา ลาสงยาง พี่สาว และญาติของผู้เขียนทุกท่าน

ขอขอบคุณคณะอาจารย์และเจ้าหน้าที่หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เขียน รวมถึงเพื่อนๆ พี่น้องนักศึกษา รุ่น 48 และรุ่น 50 ที่คอยเป็นกำลังใจอันสำคัญและให้ความช่วยเหลือและมอบสิ่งที่ดีแก่ผู้เขียนตลอดมา

ท้ายสุดนี้ คุณความดีและกุศลที่พึงบังเกิดมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความรู้ และข้อคิดที่มีประโยชน์อันควรแก่การศึกษาหรือปฏิบัติ ขอมอบคุณความดีครั้งนี้ด้วยความระลึกถึงพระคุณครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณของผู้เขียน ตลอดจนผู้แต่งหนังสือตำราทุกท่าน ที่ผู้เขียนใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

วีระยุทธ ลาสงยาง

สารบัญ

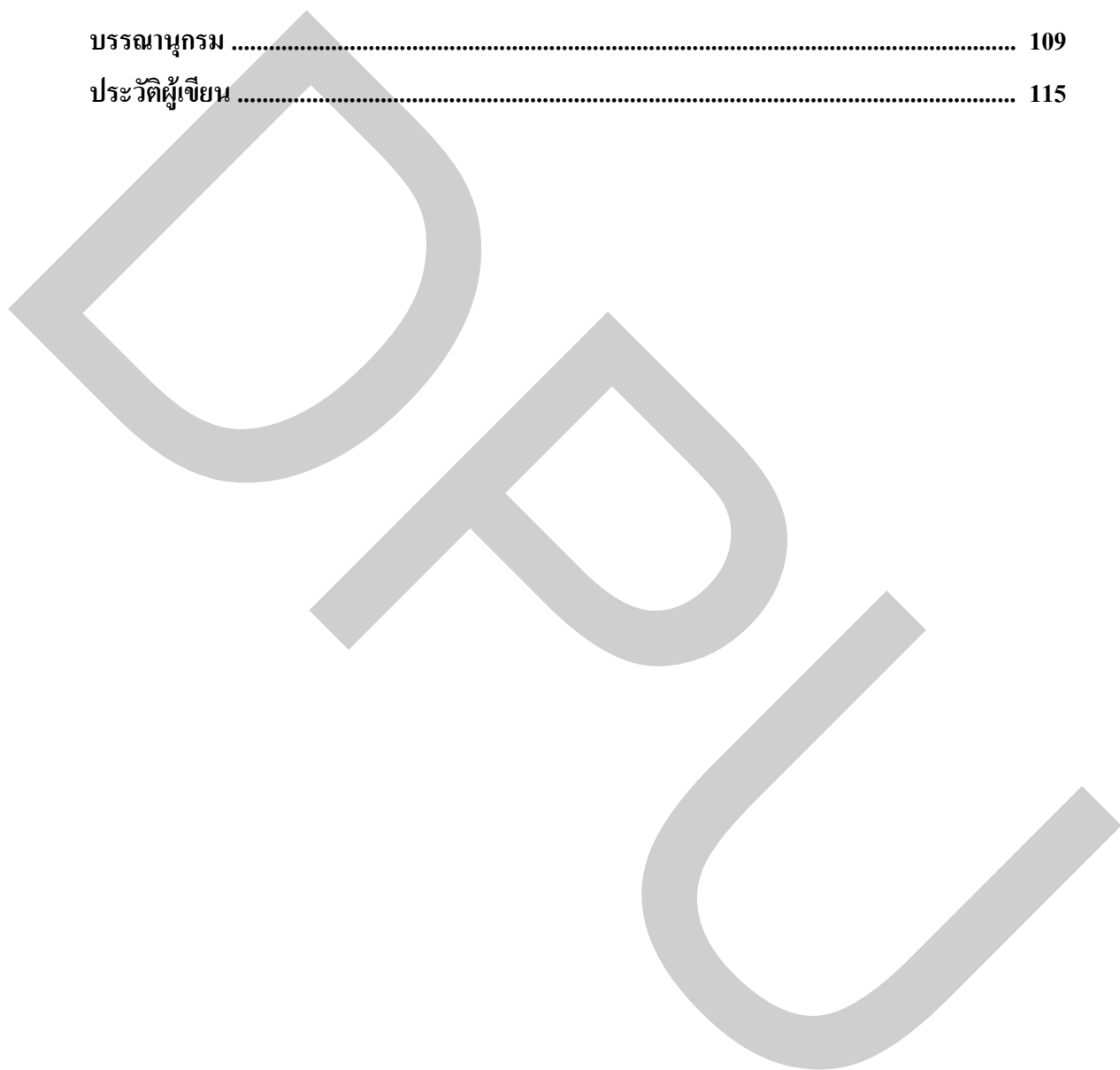
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๖
กิตติกรรมประกาศ	๗
สารบัญตาราง	๘
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	7
1.3 สมมติฐานของการศึกษา	7
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	8
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.7 บทนิยามศัพท์	9
2. แนวคิด ความเป็นมา และความหมายของการประกันสังคม	10
2.1 แนวคิด ความเป็นมา และความหมายของการประกันสังคม	10
2.1.1 แนวคิดของการประกันสังคม	10
2.1.2 ความเป็นมาของการประกันสังคม	19
2.1.3 ความหมายของการประกันสังคม	23
3. หลักกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่	
 แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศตามกฎหมาย ต่างประเทศ	
 เปรียบเทียบกับกฎหมายไทย	27
3.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	27
3.1.1 ขอบเขตของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 พ.ศ. 2495	28
3.2 หลักกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศ	29
3.2.1 หลักกฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์	29
3.2.2 หลักกฎหมายประกันสังคมประเทศญี่ปุ่น	37
3.2.2.1 ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.2.2 การจ่ายเงินก้อน	45
3.3 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคมไทย	45
3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550	45
3.3.2 หลักกฎหมายประกันสังคมไทย	46
3.3.2.1 ขอบเขตการบังคับใช้	46
3.3.2.2 เงินสมทบ	49
3.3.2.3 ประโยชน์ทดแทน	51
3.3.2.4 การสิ้นสุดการผู้ประกันตน	67
3.3.3 กฎหมายคนหางานและคุ้มครองคนหางาน	68
3.4 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมไทยกับกฎหมาย ประกันสังคมต่างประเทศ	81
4. วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงานไทย ที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศ	91
4.1 ปัญหาในเรื่องขอข่ายความคุ้มครอง	92
4.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการเป็นผู้ประกันตน	92
4.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับการให้ ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงาน ไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศ	94
4.2 ปัญหาในเรื่องเงินสมทบ	95
4.2.1 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบบังคับ	95
4.2.2 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบอิสระ	97
4.3 ปัญหาในเรื่องประโยชน์ทดแทน	99
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ	103
5.1 บทสรุป	103
5.1.1 ปัญหาในเรื่องขอข่ายความคุ้มครอง	104
5.1.2 ปัญหาในเรื่องเงินสมทบ	105
5.1.3 ปัญหาในเรื่องประโยชน์ทดแทน	106
5.2 ข้อเสนอแนะ	106

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	109
ประวัติผู้เขียน	115



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 เปรียบเทียบขอบข่ายความคุ้มครอง (Coverage)	81
3.2 เปรียบเทียบการจ่ายเงินสมทบ (Contribution)	83
3.3 เปรียบเทียบเงื่อนไขการเกิดสิทธิ (Qualifying Condition)	84
3.4 เปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทน (Benefit)	86

หัวข้อวิทยานิพนธ์	กฎหมายประกันสังคมกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศ
ชื่อผู้เขียน	วีระยุทธ ลาสงยาง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

เนื่องจากในปัจจุบันมีแรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศเป็นจำนวนมาก และเมื่อเกิดประสบปัญหาในต่างประเทศแรงงานเหล่านั้นก็ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลืออย่างเพียงพอ จึงทำให้แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศขาดหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตและได้รับความเดือดร้อนเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมในกรณีลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ รวมทั้งศึกษาถึงหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ และกฎหมายประกันสังคมประเทศญี่ปุ่น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมไทย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับความเป็นธรรมเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาพบว่า การที่กฎหมายประกันสังคม มาตรา 4 (3) กำหนดยกเว้นไม่ใช้บังคับในกรณีลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศนั้น ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระบบประกันสังคม ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องขอบข่ายความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมของแรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของผู้ประกันตน ปัญหาในเรื่องเงินสมทบ ปัญหาในเรื่องประโยชน์ทดแทนซึ่งปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น หากได้รับการแก้ไขก็จะเป็นการพัฒนาาระบบประกันสังคมในประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา กล่าวคือ ควรแก้ไขปรับปรุงพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดย “กำหนดให้ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศอยู่ในบังคับของกฎหมายประกันสังคม” เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมเกิด

ประสิทธิภาพ และสร้างความเป็นธรรมกับผู้ประกันตนรวมถึงครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน

รวมทั้งควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการการแพทย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานเพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์ กรณี โรคลจิต และกรณีบำบัดไตกรณีไตวายเรื้อรัง เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิเพิ่มขึ้น อีกทั้งควรออกพระราชกฤษฎีกากำหนดค่าใช้จ่ายประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมไปถึงคู่สมรสและบุตร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนทั้งในประเทศและผู้ประกันตนที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

Thesis Title	Social Security Law and the Protection of Thai Labor Working Abroad
Author	Weerayutt Lasongyang
Thesis Advisor	Professor Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2010

ABSTRACT

There is currently an increasing numbers of Thai Labor who are recruited in Thailand but sent to work abroad. Once they confront with problems in foreign countries, the essential assistance to this labor are not sufficient so that they seem to lack of living security. Consequently, this problem causes their distress especially when they are working abroad.

This thesis aims to study and analyze the scope of the social security law enforcement in case that the employers have their office in Thailand as well as the recruitment of their employees is done locally. However, their employees are assigned to be stationed abroad. Moreover, the study also covers the extensive relevant International Labor Laws for instance the principle of International Labor Conventions issue 102, Social Security Law in Philippines and Japan etc. in order to analyze the comparison with Thai Social Security Law so that Thai labor would more or less be able to obtain more fairness treatment.

The study finds out that in the section 4 (3) of the Social Security Law which enacts that the law is not enforced to the case that the employers have their office in Thailand but post some of their employees to work abroad. This exemption creates an unfair treatment to the social security system and leads to the problem on the coverage of social security law especially to those who are employed in Thailand but work abroad especially regarding to the continuity of the insured person, the financial contribution to the fund and the social security benefit. If these problems are solved, there will be a tremendous development for the Thai social security system and also will be in line with the International standard as mentioned in the International Labor Conventions issue 102.

This thesis also comes up with the recommendation in altering the Royal Decree which legislated according to the section 4(6) of Social Security Law B.E. 2533 by enforcing that

“the employees who are hired by the head office in Thailand but are posted to work abroad are also entitle under the Social Security Law” in order to enforce the law more efficient and equally bring about the fairness to the insured person as well as their family’s members.

Moreover, Medical Commission should be amended particularly on the beneficial principle and the compensation rate in case the insured person has an accident or sick which is irrelevant to work. This will entitle the insured person to be able to receive a better medical treatment in various illnesses such as mental disorder and chronic renal failure. In addition, the Royal Decree which legislated according to the section 4(6) of Social Security Law B.E. 2533 should be extended their social benefit to cover the spouse and child of insured person in order to create a level fairness and appropriateness to the insured person no matter they are work inside or outside Thailand.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์พยายามแสวงหาสิ่งจำเป็นในชีวิตเพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิต จึงทำให้เกิดการศึกษาและพัฒนาแนวคิดที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้าง และพัฒนาระบบความมั่นคงในสังคม¹ ระบบสวัสดิการเป็นระบบความมั่นคงทางสังคมระบบหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งจัดขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจในระดับหนึ่ง เพื่อสร้างความมั่นคงทางรายได้ของบุคคล ครอบครัว และการรักษามาตรฐานในการดำรงชีวิตตามอัตภาพ² การเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทูพลาภาพ ดาย ว่างงาน หรือการคลอดบุตร ทำให้เกิดปัญหาความทุกข์ยากและความเดือดร้อนแก่มนุษย์ทุกคน โดยเฉพาะผู้มีฐานะยากจนไม่สามารถสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจได้ ดังนั้น การบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนที่ดีที่สุดก็คือการให้สมาชิกในสังคมร่วมมือกับรัฐในการสร้างหลักประกันให้แก่สังคมที่ตนเป็นสมาชิก โดยยอมสละเงินจำนวนเล็กน้อยในขณะที่สามารถทำงานได้ เป็นเงินกองทุน โดยมอบให้รัฐบาลเป็นผู้จัดการดูแลเพื่อนำมาใช้จ่ายบรรเทาความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากความเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ทูพลาภาพ ฆราภาพ ดาย ว่างงาน หรือการคลอดบุตร ซึ่งเป็นวิธีการเฉลี่ยความรับผิดชอบต่อสังคม และหมู่คณะ อันเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมในรูปของการประกันสังคม³

กฎหมายการประกันสังคม เป็นกฎหมายที่มุ่งทำให้สังคมมีความมั่นคง กำหนดสิทธิอันพึงมีพึงได้ของประชาชน เกี่ยวกับความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์จากสังคมส่วนรวมโดยมีวัตถุประสงค์ที่ขจัดปัดเป่าความเดือดร้อน ทุกข์ยาก และเสริมสร้างความสมบูรณ์พูนสุขให้ตามอัตภาพโดยทั่วถึงกัน ซึ่งรวมไปถึงบุคคลที่อยู่ในความอุปการะหรือครอบครัวนั้นด้วย หลักสำคัญของการสร้างความมั่นคงทางสังคมที่รัฐจะต้องกระทำเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หลักการสงเคราะห์หรือสาธารณูปการ หลักการจัดสวัสดิการหรือการบริการสังคม

¹ ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 11.

² แหล่งเดิม. หน้า 18.

³ สุดาศิริ วสวงค์. (2535, 13 มีนาคม). “การประกันสังคม.” วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ปีที่ 23, ฉบับที่ 3. หน้า 88.

หลักการของการประกันสังคม หรือกฎหมายประกันสังคมที่ออกมาใช้บังคับอย่างถูกต้อง สอดคล้อง เหมาะสม และประสบความสำเร็จได้นั้น จึงอยู่ที่การให้ประชาชนที่อยู่ในสังคมในประเทศนั้นร่วมกันเลี้ยงชีพ ร่วมกันออกเงินสมทบ เมื่อสมาชิกในกองทุนเกิดเคราะห์กรรมขึ้นก็สามารถได้รับความช่วยเหลือจากกองทุน ซึ่งถือเป็นหลักการที่จะให้ประชาชนแต่ละคนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือตนเองและครอบครัว โดยตั้งอยู่บนหลักการสำคัญ 5 ประการคือ

- 1) หลักการบังคับ
- 2) หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข
- 3) หลักสามฝ่ายร่วมรับภาระ
- 4) หลักจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น
- 5) หลักมาตรฐานขั้นต่ำ⁴

1) หลักการบังคับ โดยให้ลูกจ้างทั้งหมดเข้ามาอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมาย มีการยกเว้นน้อยที่สุด เพื่อให้มีพื้นฐานการดำเนินงานที่กว้างขวางเพียงพอ

2) หลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ลูกจ้างที่มีฐานะดี รายได้สูง มีสุขภาพดี ความเสี่ยงภัยจากอันตรายต่างๆ น้อย แม้ว่าจะได้รับประโยชน์จากการประกันสังคมน้อยก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคม เพื่อเฉลี่ยสุขให้แก่ลูกจ้างที่ยากจนและที่มีรายได้ต่ำ มีปัญหาสุขภาพอนามัย ความเสี่ยงภัยจากอันตรายที่สูงกว่า

3) หลักสามฝ่ายร่วมรับภาระ นอกจากลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบแล้ว นายจ้างและรัฐบาลควรมีส่วนร่วมรับภาระด้วย เพราะเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง

4) หลักจ่ายตามความสามารถได้ตามความจำเป็น เป็นหลักการคำนวณเงินสมทบที่ให้ถือรายได้ลูกจ้างเป็นเกณฑ์ ผู้ที่มีรายได้สูงจะจ่ายมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่ำ แต่ประโยชน์ที่จะได้รับเท่าเทียมกันและได้เมื่อมีความจำเป็นเท่ากัน เช่น ได้รับเมื่อเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ เป็นต้น

5) หลักมาตรฐานขั้นต่ำ ประโยชน์ที่ได้รับจากการประกันสังคมต้องถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับ กิจกรรมที่อยู่นอกบังคับของกฎหมายประกันสังคมได้ต้องมีมาตรฐานที่สูงกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้เท่านั้น⁵

กฎหมายประกันสังคมเป็นกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมที่มีหลักการสำคัญเพื่อบูรณาการหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นๆ โดยจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นที่ เป็นผู้ประกันตน ในเรื่องการประสบอันตราย การคลอดบุตร

⁴ ชีระ ศรีธรรมรักษ์ และคณะ. (2536). ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมที่มีต่อลูกจ้างผู้ประกันตน (รายงานการวิจัยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ). หน้า 5.

⁵ แหล่งเดิม. หน้า 7-8.

การว่างงาน การทุพพลภาพ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่น และการให้หลักประกันกรณีเจ็บป่วย ชราภาพ และการตาย ซึ่งเกิดขึ้นกับทุกๆ คน โดยในส่วนของลูกจ้างนั้น มีลักษณะเป็นการบังคับ กล่าวคือ ในปีแรกให้ใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป และเมื่อผ่านไป 3 ปี (ในปี พ.ศ. 2536) ให้ใช้บังคับแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ซึ่งต่อมาใน พ.ศ. 2545 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาให้ใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 เป็นต้นไป สำหรับบุคคลอื่นๆ นั้นการสมัครเป็นผู้ประกันตนถือเป็นเรื่องสมัครใจ แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้ยกเว้นไม่ใช้กับบุคคล ดังนี้

- 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
- 2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ
- 3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ⁷
- 4) ครู หรือครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน⁸
- 5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิต หรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล⁹
- 6) ลูกจ้างเนติบัณฑิตยสภา¹⁰
- 7) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์

⁶ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 4.

⁷ **หลักเกณฑ์สำคัญ** 1) นายจ้างของลูกจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ 2) ลูกจ้างไปประจำทำงานในต่างประเทศ

ข้อสังเกต 1) สำนักงานของนายจ้างต้องอยู่ในประเทศไทย ตัวนายจ้างอาจไม่อยู่ในไทยก็ได้

2) ตัวนายจ้างอาจเป็นคนไทยหรือคนต่างประเทศก็ได้

3) ลูกจ้างต้องไปทำงานในต่างประเทศ และต้องไปเป็นประจำ คำว่า “ประจำ” ดูที่เจตนาของนายจ้างและระยะเวลาที่ไปทำงาน เช่น ตอนย้ายนายจ้างให้ไปอยู่ เมื่อย้ายไปแล้วมีเหตุต้องรีบย้ายกลับ ถือว่าย้ายไปทำงานประจำ หรือย้ายไปทำงาน โดยไม่มีกำหนดเวลา ถือว่าย้ายไปทำงานประจำ หรือย้ายไปทำงานช่วงเวลาสั้น เช่น หลายเดือน เป็นปีๆ ถือว่าย้ายไปทำงานประจำ หรือให้ลูกจ้างไปศึกษาฝึกอบรมที่ต่างประเทศ แต่ได้รับเงินเดือนในประเทศ ไม่ถือว่าไปประจำทำงานในต่างประเทศ. (อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2540). **กฎหมายประกันสังคมฉบับใช้งาน**. หน้า 14).

⁸ พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, มาตรา 86.

⁹ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 4.

¹⁰ พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545.

8) ลูกจ้างของสภาอากาศไทย

9) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์¹¹

10) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้เป็นลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย

11) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

12) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมีได้มีการประกอบ ธุรกิจรวมอยู่ด้วย

13) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าเร่ หรือการค้าแผงลอย

จากบทบัญญัติข้อยกเว้นที่ไม่ใช้บังคับตามกฎหมายประกันสังคมกับบุคคลบางประเภท ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนจึงมุ่งศึกษาเฉพาะข้อยกเว้น ตามมาตรา 4(3) กรณี ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ ซึ่งก่อให้เกิด ปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการเป็นผู้ประกันตน โดยถือว่าความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้าง นั้นจะสะดุดหยุดลงไม่ได้สิ้นสภาพของการเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม เพราะเมื่อ ลูกจ้างที่ไปทำงานในต่างประเทศกลับมาทำงานประจำในประเทศไทย ลูกจ้างยังคงอยู่ในบังคับของ กฎหมายประกันสังคม แม้ลูกจ้างจะได้ไปทำงานในต่างประเทศเป็นเวลานานเท่าใด ตัวอย่าง นายจ้างส่งลูกจ้างไปประจำทำงานในต่างประเทศเป็นเวลา 2 ปี ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวลูกจ้างคน ดังกล่าวได้รับการยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคมตามมาตรา 4 (3) ความเป็นผู้ประกันตนของ ลูกจ้างที่ไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้สิ้นสภาพของความเป็นผู้ประกันตน เพราะถือว่าลูกจ้างคน ดังกล่าวยังคงอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายนี้ เพียงแต่สะดุดหยุดลง ซึ่งแตกต่างจากกรณีผู้ประกันตน แบบสมัครใจ ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ และได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ต่อมาความเป็นผู้ประกันตนของผู้ประกันตนสิ้นสุดลง เนื่องจากสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 38 (2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม ภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทั้ง 2 กรณี จึง

¹¹ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 6 “รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” หมายความว่า

1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้ง กิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ 2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ กระทบวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละ ห้าสิบ ตัวอย่างเช่น ธนาคารออมสิน การรถไฟแห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทย การท่าเรือแห่ง ประเทศไทย การบินไทย บริษัท ขนส่งจำกัด เป็นต้น

ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ และได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ต่อมาความเป็นผู้ประกันตนของบุคคลนั้นสิ้นสุดลง เนื่องจากสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ตามมาตรา 38 (2) ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปต้องแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ หากเกินกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างสิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมาย ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งจากบทบัญญัติของกฎหมายประกันสังคม เมื่อพิจารณาระยะเวลาการยื่นเข้ามาเป็นผู้ประกันตนของผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ ที่ประสงค์เป็นผู้ประกันตนแบบสมัครใจมีระยะเวลา 6 เดือน มิฉะนั้น จะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม แต่ลูกจ้างที่ไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งได้รับการยกเว้นจากกฎหมายประกันสังคม มาตรา 4 (3) ซึ่งไม่มีกำหนดระยะเวลาของการสิ้นสภาพจากการเป็นผู้ประกันตน แม้ไปทำงานในต่างประเทศเกินกว่า 6 เดือน ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม เพราะตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 30 บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน”

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนจึงเห็นว่า การบัญญัติให้ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทยและไปประจำทำงานในต่างประเทศได้รับการยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา 4 (3) ยังไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม จึงไม่ควรกำหนดยกเว้นให้แก่ลูกจ้างของนายจ้างที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศ เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันด้านความมั่นคงทางสังคม และเป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขของลูกจ้าง

ประการต่อมา ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ซึ่งแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม แต่แรงงานที่ได้รับอันตรายหรือทุพพลภาพจากการไปทำงานในต่างประเทศจะได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 53 บัญญัติกิจการที่จะใช้จ่ายเงินจากกองทุน ได้แก่ กิจการดังต่อไปนี้

- 1) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย
- 2) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือตาย

โดยธรรมของบุคคลดังกล่าว

- 3) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือและการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

กล่าวโดยสรุป กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศจะให้ความคุ้มครองแก่แรงงานก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เช่น การอบรมฝึกงานให้แก่แรงงานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ และเพื่อช่วยเหลือแรงงานที่ได้รับความเดือดร้อนในต่างประเทศ เช่น แรงงานที่เป็นสมาชิกถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศให้ได้เดินทางกลับประเทศไทย กรณีประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพไม่ว่าเหตุการณ์ก่อให้เกิดอันตรายหรือทุพพลภาพจะเกิดขึ้นในต่างประเทศหรือในประเทศไทย จะได้รับเงินสงเคราะห์คนละ 30,000 บาท กรณีเหตุเกิดในต่างประเทศให้จ่ายเมื่อสมาชิกกองทุนเดินทางกลับเข้ามาในราชอาณาจักร ตามระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549 ปัจจุบันมีการเก็บอัตราค่าสมัครสมาชิกกองทุน 3 อัตรา คือ 300 400 และ 500 บาท แล้วแต่ประเทศที่แรงงานจะเดินทางไปทำงาน แต่เงินสงเคราะห์ที่ได้รับจากกองทุนมีจำนวนไม่มากพอที่จะช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนของสมาชิกกองทุน¹² จะเห็นได้ว่า เมื่อแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศภายหลังจากเดินทางกลับจากการทำงานในต่างประเทศ ยังเป็นกลุ่มที่ขาดหลักประกันทางสังคมขณะเดียวกันอาจต้องประสบกับภาระหนี้สินที่ต้องชดใช้เป็นจำนวนมาก เนื่องจากแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศมักจะกู้เงินมาใช้ในการเดินทาง¹³ ซึ่งกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้ให้ความคุ้มครองและไม่สามารถให้ความมั่นคงทางสังคมให้แก่แรงงานภายหลังจากเดินทางกลับจากการทำงานต่างประเทศได้ เช่น หากแรงงานนั้นเกิดประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ทุพพลภาพ คลอดบุตร หรือตาย เป็นต้น แม้จะได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ แต่ก็ได้รับความคุ้มครองไม่เพียงพอ เมื่อนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับการเป็นผู้ประกันตน ตามกฎหมายประกันสังคม การเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมนั้นจะให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมมากกว่า ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่แรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองทางด้านความมั่นคงทางสังคมภายหลังจากเดินทางกลับจากการไปทำงานในต่างประเทศ ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคมแก่แรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เพื่อแรงงานที่เดินทางไปทำงานใน

¹² มานัส หวังไช้. (2551, มิถุนายน). แนวทางการปฏิบัติงานด้านกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (รายงานการวิจัย). หน้า 46.

¹³ กรุงเทพธุรกิจ. (2552, ธันวาคม). แรงงานไทยในต่างประเทศเสี่ยงตกงาน 2 แสนคน. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2552, จาก <http://www.bankbiznews.com/home/detail/business>.

ต่างประเทศจะได้รับความคุ้มครองด้านประกันสังคม และเพื่อเป็นแนวทางในการออกกฎหมาย หรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคมแก่แรงงานในประเทศไทยที่ เดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้ได้รับความคุ้มครองที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงความเป็นมาและวิวัฒนาการ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความหมายของการ ประกันสังคม

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงานไทย ที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศ ตามกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมาย ประกันสังคมไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคม แก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง คนหางาน พ.ศ. 2528

1.2.4 เพื่อศึกษาค้นหามาตรการที่เหมาะสมมาใช้เป็นแนวทางในการออกกฎหมายหรือ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศ ให้ได้รับความคุ้มครองด้านประกันสังคม

1.3 สมมติฐานของการศึกษา

กฎหมายประกันสังคมที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อยกเว้นการบังคับ ใช้กฎหมายประกันสังคม ตามมาตรา 4 (3) เป็นข้อยกเว้น กรณีลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานใน ประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศนั้น ก่อให้เกิดปัญหาความต่อเนื่องของการเป็น ผู้ประกันตน จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขกฎหมายประกันสังคม มาตรา 4 (6) โดยให้ยกเลิกการยกเว้น มาตรา 4 (3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องออกเป็นพระราชกฤษฎีกาตามความใน มาตรา 4 (6) เพื่อให้ผู้ประกันตนทั้งใน ประเทศและผู้ประกันตนที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศให้ได้รับความคุ้มครอง และขยายความ คุ้มครองไปยังผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนเป็นกรณีพิเศษ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้ทำการศึกษาถึงข้อยกเว้น ตามกฎหมายประกันสังคมมาตรา 4 (3) โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ ตลอดจนศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคการให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคมแก่แรงงานไทยที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมที่เกี่ยวกับความต่อเนื่องของการเป็นผู้ประกันตน ให้มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน และเพื่อให้เกิดความเหมาะสมเป็นธรรมมากกว่าที่เป็นอยู่

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาข้อมูลโดยวิจัยเอกสาร (Documentary Research) กล่าวคือ เป็นการใช้วิธีการศึกษาโดยการค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลจากหนังสือ บทความ และเอกสารต่าง ๆ กฎหมายประกันสังคม อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 บทบัญญัติของกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ระเบียบข้อบังคับ ประกาศกระทรวง รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารประกอบการสอน ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงความเป็นมาและวิวัฒนาการ หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ความหมายของการประกันสังคม และรูปแบบของการคุ้มครองทางสังคม

1.6.2 ทำให้ทราบถึงมาตรการเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงานไทยที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศ ตามกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคม แก่แรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

1.6.4 ทำให้ทราบถึงแนวทางที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางในการออกกฎหมายหรือปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศให้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม

1.7 บทนิยามศัพท์

1.7.1 ผู้ประกันตนแบบบังคับ หมายถึง ผู้ประกันตนซึ่งเป็นลูกจ้างโดยอยู่ภายใต้การบังคับของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

1.7.2 ผู้ประกันแบบสมัครใจ หมายถึง ผู้ประกันตนที่ไม่ใช่ลูกจ้างโดยอยู่ภายใต้การบังคับของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มี 2 กรณีดังต่อไปนี้

1) ผู้ประกันตนซึ่งเคยเป็นลูกจ้าง โดยได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และต่อมาสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง แต่ประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปโดยแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

2) ผู้ประกันตนอิสระ ซึ่งมีใจลูกจ้าง แต่ประสงค์จะสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม

บทที่ 2

แนวคิด ความเป็นมา และความหมายของการประกันสังคม

ก่อนที่จะกำหนดขอบเขตการให้ความคุ้มครองด้านสิทธิประกันสังคม เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางของการศึกษาปัญหา ต้องมีการศึกษาก่อนว่ากฎหมายประกันสังคม มีแนวคิด ความเป็นมาและความหมายอย่างไร เพื่อที่จะทำให้สามารถเข้าใจและนำไปสู่การวิเคราะห์ถึงปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ความเป็นมา และความหมายของการประกันสังคม

แม้ว่าแนวความคิดเกี่ยวกับระบบประกันสังคมจะเกิดขึ้นมาเป็นเวลานานแล้ว แต่สำหรับสังคมไทยที่จะนำเอาระบบประกันสังคมมาใช้เมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา ทำให้เห็นว่าคนไทยส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจ และยังไม่รู้จักระบบประกันสังคมที่ดีพอ นอกจากนี้ คนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจว่าระบบประกันสังคมคืออะไร มีขอบเขตการบังคับใช้้อย่างไร การที่จะนำระบบประกันสังคมมาใช้จะใช้เมื่อใด ผู้ที่เกี่ยวข้องมีใครบ้าง แล้วจะมีสิทธิตามมาอย่างไร หรือแม้กระทั่งว่า ระบบประกันสังคมจะสร้างความกระทบกระเทือนกับผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่อย่างไร สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่างเกิดขึ้นมาจากความไม่เข้าใจว่า แท้ที่จริงแล้วระบบประกันสังคมนั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างไร ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาเพื่อให้เข้าใจถึงระบบประกันสังคมว่ามีแนวคิด ความเป็นมาและความหมายอย่างไร ดังต่อไปนี้

2.1.1 แนวคิดของการประกันสังคม

หลักการสำคัญของการประกันสังคม อันเป็นหลักสากล หรือเป็นหลักที่ถือปฏิบัติกันโดยทั่วไปในนานาอารยประเทศ มีหลักการที่สำคัญดังนี้ คือ

1) หลักแห่งความคุ้มครอง (Coverage)

ในการให้ความคุ้มครองประชาชน ประชาชนที่จะได้รับการคุ้มครอง คือ ผู้ประกันตนหรือสมาชิกของโครงการ ซึ่งครอบคลุมผู้ประกอบการอาชีพทุกสาขา ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่จะอยู่ภายใต้การคุ้มครองของการประกันสังคมนั้น มีอยู่ 3 ประเภท ดังนี้

(1) ผู้ทำงานจ้างหรือลูกจ้าง (Employed Person) ได้แก่ บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่ผู้ว่าจ้างหรือนายจ้าง (Employer) เพื่อรับค่าจ้าง

(2) ผู้ทำงานส่วนตัว (Self-Employed Person) ได้แก่ บุคคลซึ่งทำงานในกิจการอันเป็นอิสระแก่ตนเอง โดยไม่ได้ทำงานจ้างกับผู้ว่าจ้างโดยเฉพาะ

(3) ผู้ไม่ได้ทำงาน (Non-Employed Person) ได้แก่ บุคคลซึ่งไม่ได้เป็นผู้ทำงานจ้างและผู้ทำงานส่วนตัว¹

สำหรับบุคคลใน (1) ต้องดำเนินการประกันสังคม โดยอาศัยโครงการประกันสังคมแบบบังคับ (Compulsory Scheme of Social Insurance) ซึ่งจะบังเกิดผลดีแก่โครงการเพราะโดยปกติอันเป็นสามัญสำนึกของบุคคลทั่วไป ย่อมทราบและเข้าใจดีว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาต้องแก่ ต้องเจ็บ ต้องตาย และต้องเสี่ยงภัยพิบัติ (Risks) นานาประการ ที่จะกระทำให้ตนเองต้องได้รับความเดือดร้อน ทุกข์ยาก หรือขาดเงินรายได้อันเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิตลงเมื่อใดก็ได้ แต่ทุกคนก็ไม่ค่อยจะเห็นคุณค่าของการมีหลักประกันอันมั่นคงในการดำรงชีวิตด้วยการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้ความช่วยเหลือในเคราะห์กรรมหรือภัยพิบัติตามระบบประกันสังคม ครั้นเมื่อเกิด แก่ เจ็บ ตาย และภัยพิบัตินั้นมาถึงตนเมื่อใด เมื่อนั้นจึงจะมีความระลึกนึกถึงคุณค่าของการมีหลักประกัน ฉะนั้น โดยอาศัยเหตุผลและความจำเป็นที่กล่าวมาแล้วทุกประการประเทศจึงยอมรับในหลักการที่จะให้มีการดำเนินงานประกันสังคมในแบบบังคับ²

ส่วนบุคคลในข้อ (2) และ (3) นั้น เป็นบุคคลที่แตกต่างจากบุคคลในประเภทแรกอยู่ 2 ประการ กล่าวคือ มีรายได้ไม่แน่นอน และไม่มีผู้ว่าจ้างหรือนายจ้างรับผิดชอบในด้านสวัสดิการ จึงไม่อาจใช้โครงการประกันสังคมแบบบังคับกับบุคคลเหล่านี้ได้ อย่างไรก็ตาม รัฐก็ไม่สามารถปล่อยปละละเลยบุคคลทั้ง 2 ประเภทนี้ให้พญากับความเดือดร้อนทุกข์ยากไปโดยลำพังได้ จึงกำหนดโครงการประกันสังคมแบบสมัครใจ (Voluntary Scheme of Social Insurance) เพื่อให้ประชาชนมีสิทธิได้เข้าร่วมในโครงการประกันสังคมโดยทั่วหน้ากัน³

ดังนั้น ในเรื่องของการคุ้มครอง โดยหลักการที่จะคุ้มครองบุคคลที่มีรายได้พอเลี้ยงตัวและครอบครัวอยู่แล้ว ไม่ให้แปรสภาพกลายเป็นบุคคลที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ เมื่อต้องประสบกับความเจ็บป่วยเรื้อรัง พิกัด ชราภาพ หรือว่างงาน อันเป็นเหตุให้ต้องเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น หรือขาดรายได้ประจำลงอย่างกระทันหัน

2) หลักแห่งการกำหนดอัตราเงินสมทบ (Contribution)

¹ บัณฑิต บูรณบัณฑิต. (2522). “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันสังคม.” วารสารนิติศาสตร์, 9, 2. หน้า 9.

² แหล่งเดิม.

³ แหล่งเดิม.

หัวใจสำคัญของการดำเนินงานประกันสังคมอยู่ที่ “เงิน” และการที่จะได้เงินมาดำเนินการนั้น มีอยู่ทางเดียวเท่านั้นที่สำคัญที่สุด คือ เงินสมทบ ซึ่งจะต้องร่วมกันออกระหว่าง ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ในอัตราที่ไม่กระทำใฝ่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องกระทบกระเทือน หรือเป็นภาระมากนัก ฉะนั้น การกำหนดอัตราเงินสมทบ จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้เหมาะสม รัดกุม โดยมีขั้นตอน การบังคับ และบทลงโทษที่แน่นอนกำกับไว้ด้วย ส่วนโครงการประกันสังคมแบบสมัครใจ ซึ่งมีผู้จ่ายเงินสมทบเฉพาะฝ่ายผู้ทำงานส่วนตัว หรือผู้ไม่ได้ทำงานร่วมกับรัฐบาล ก็ต้องมีเงื่อนไขกำหนดเพิ่มขึ้นจากขั้นตอน การบังคับ และบทลงโทษ จากโครงการประกันสังคมแบบบังคับด้วย⁴

3) หลักแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน (In Cash)

บุคคลทุกคนที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของการประกันสังคม เรียกว่า “ผู้ประกันตน” (Insured Person) ย่อมมีสิทธิในอันที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนจากเงินสมทบที่ทางราชการสะสมไว้เป็นกองทุนประกันสังคม (Social Insurance Fund) ซึ่งแบ่งลักษณะการจ่ายออกเป็น 3 ประการด้วยกันคือ⁵

(1) เป็นเงิน (In Cash) ได้แก่ เงินชดเชยค่าจ้างในระหว่างหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาล การคลอดบุตร การว่างงาน และอื่นๆ เงินบำนาญเพื่อการพิการหรือทุพพลภาพ การชราภาพ และบำนาญตกทอดแก่คู่สมรส บุตร หรือผู้อยู่ในอุปการะ เงินทดแทนการตายเพื่อเป็นค่าจัดการศพ และเงินทดแทนครอบครัวใหญ่ที่มีผู้อยู่ในอุปการะมาก⁶

(2) เป็นสิ่งของ (In Kinds) ได้แก่ ยาและเวชภัณฑ์ สิ่งของเครื่องใช้สำหรับทารก แขน ขาเทียม เครื่องพุงกาย เครื่องมือเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ และสิ่งของอื่นๆ อันเป็นสิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีวิต⁷

(3) เป็นบริการ (Services) ได้แก่ บริการทางการแพทย์ บริการสังคมสงเคราะห์ และบริการอื่นๆ อันจำเป็นแก่การดำรงชีวิต⁸

ประโยชน์ทดแทนทั้งสามประการนี้ อาจให้อย่างหนึ่งอย่างใด หรือทั้งสองอย่าง หรือทั้งสามอย่างเลยก็ได้ สุดแต่การจำเป็นของการประกันในแต่ละประเภท ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด

⁴ แหล่งเดิม. หน้า 10.

⁵ แหล่งเดิม.

⁶ แหล่งเดิม.

⁷ แหล่งเดิม.

⁸ แหล่งเดิม.

7 ประเภทด้วยกัน คือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ กรณีว่างงาน⁹

นอกจากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นถึงแนวคิดของการประกันสังคม การประกันสังคมยังมีแนวคิดทางทฤษฎีที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องมีการศึกษา นั่นคือ พื้นฐานของระบบความมั่นคงทางสังคม

คำว่า ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในกฎหมายความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act) ของสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1935 ต่อมา ILO นำมาใช้ในความหมายของมาตรการทางกฎหมายและสังคม เพื่อรักษาและคุ้มครองรายได้ของบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งเสริมสวัสดิการทางสังคมภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ILO Social Security Convention 1952 (No. 102) ดังนี้ ความมั่นคงทางสังคม (Social Security) คือ¹⁰

“ความคุ้มครองที่สังคมจัดสรรแก่สมาชิกผ่านมาตรการสาธารณะเพื่อต่อต้านปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุของการหยุดหรือลดลงของรายได้ อันเป็นผลมาจากการเจ็บป่วย การคลอดบุตร การได้รับอันตรายจากการทำงาน การว่างงาน การทุพพลภาพ ชราภาพ และการตาย การจัดบริการทางการแพทย์ และการจัดสรรเงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มีเด็กอยู่ในอุปการะ”¹¹

ระบบความมั่นคงทางสังคมถือว่าเป็นหลักการพื้นฐานของการประกันสังคมที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีผู้ให้ความหมายของระบบความมั่นคงทางสังคมมากมาย เช่น

Sir William Beveridge¹² ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งความมั่นคงทางสังคมของประเทศไทย ได้ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงทางสังคมไว้ว่า ความมั่นคงทางสังคมหมายถึง ระบบการให้หลักประกันทางรายได้ โดยจัดสรรการทดแทนรายได้เมื่อรายได้ต้องสะดุดหยุดลงจากการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ การเกษียณอายุ การขาดผู้อุปการะอันเนื่องมาจากการตายของสมาชิกในครอบครัว และการมีรายจ่ายที่ได้รับการยอมรับ เช่น รายจ่ายจากการเกิด การตาย

⁹ แหล่งเดิม. หน้า 11.

¹⁰ ปาโรชาติ ศรีประเสริฐ. (2541). การให้ความคุ้มครองในระบบประกันสังคม: ศึกษาเปรียบเทียบโครงการประกันสังคมของประเทศไทยและฟิลิปปินส์. หน้า 11.

¹¹ แหล่งเดิม.

¹² William Beveridge. (1924). *Social Insurance and Allied Services*. p. 153. (อ้างถึงใน มิตรสัมพันธ์ โสภณชนิตร์, 2540: 9).

และการสมรส โดยทั่วไปแล้วความมั่นคงทางสังคม หมายถึง หลักประกัน หรือรายได้ในระดับขั้นต่ำ แต่การจัดสรรรายได้จะต้องสัมพันธ์กับการช่วยเหลือที่ทำให้เกิดการสะดุดหยุดลงของรายได้ สิ้นสุดลงโดยเร็วเท่าที่จะทำได้

เบอร์เกสส์ (Burgess) และ สเตร์น¹³ (Stem) เห็นว่า ความมั่นคงทางสังคมในประเทศกำลังพัฒนา มีแนวทางต่างจากประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมักจะถูกพิจารณาในรูปของโครงการสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการสงเคราะห์สังคม (Social Assistance) การประกันสังคม (Social Insurance) และการแบ่งปันใหม่ (Redistribution) แต่ความมั่นคงในประเทศกำลังพัฒนาไม่เป็นเช่นนี้เสมอไป เพราะมีข้อจำกัดหลายประการ เช่น การสนับสนุนจากสาธารณะ การขาดแคลนทรัพยากร ระดับการพัฒนาทางสถาบันของระบบความมั่นคงทางสังคมที่ยังต่ำ รวมถึงการขาดอำนาจการต่อรองของคนยากจน และคนที่อ่อนแอในสังคม เบอร์เกสส์ และสเตร์น จึงเน้นความหมายของความมั่นคงทางสังคมว่า “เป็นการปฏิบัติการทางสาธารณะ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และรัฐ เพื่อที่จะขจัดและลดความเห็นแก่ตัว และสภาวะการฉ้อแอ่นของมนุษย์ โดยจะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ระหว่างการช่วยเหลือจากรัฐ และการสนับสนุนจากรอบครัวและบทบาทของสาธารณะด้วย”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹⁴ (ILO) ให้ความหมายของคำว่า ความมั่นคงทางสังคม หมายถึง วิธีป้องกันซึ่งสังคมจัดสรรให้แก่สมาชิกผ่านมาตรการสาธารณะเพื่อต่อต้านกับความทุกข์ยากทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งที่มีสาเหตุจากการลดหรือการหยุดลงของรายได้ ซึ่งเป็นผลจากการเจ็บป่วย การเป็นมารดา การเจ็บป่วยจากการทำงาน ว่างงาน ชราภาพ และตาย ตลอดจนการจัดบริการทางการแพทย์ และการจัดสรรเงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มีเด็กอยู่ในอุปการะ โดยที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อการพิจารณาการเป็นระบบความมั่นคงทางสังคมไว้ 3 ประการคือ

ก. วัตถุประสงค์ของระบบจะต้องจัดสรรความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อการป้องกันและรักษาสุขภาพอนามัย หรือเพื่อรักษารายได้ในกรณีเกิดการสูญเสียรายได้โดยไม่สมัครใจ หรือรายได้ส่วนที่สำคัญหรือให้เงินเสริมรายได้แก่บุคคลซึ่งต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข. ระบบจะต้องถูกกำหนดโดยกฎหมายในเหตุผลของการกำหนดรายละเอียด สิทธิ บุคคล หรือเงื่อนไขต่างๆ

ค. ระบบจะต้องบริการโดยองค์การของรัฐบาล กึ่งรัฐบาล หรือองค์กรอิสระ

¹³ นิคม จันทรวาทูร. (2537). กฎหมายประกันสังคม แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย. หน้า 2.

¹⁴ สักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 17.

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหมายของความมั่นคงทางสังคม คือ ระบบสวัสดิการทางสังคมระบบหนึ่งของรัฐบาล ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันแก่ประชาชนว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เมื่อบุคคลเหล่านั้นต้องประสบกับภาวะการสูญเสียรายได้ การมีรายจ่ายเพิ่มขึ้น และการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ อันเนื่องมาจากการเสี่ยงภัยทางสังคม ซึ่งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นนอกเหนือการควบคุมและการที่จะช่วยเหลือตนเองให้พ้นจากกรณีดังกล่าวไปได้ด้วยตนเอง

มาตรการคุ้มครองความมั่นคงทางสังคม (Social Protection) เป็นมาตรการของรัฐภายใต้กฎหมาย มีรูปแบบและวิธีการจัดสรรบริการและความคุ้มครองรายได้แก่ประชาชนที่สัมพันธ์กับระบบความมั่นคงทางสังคม คือ การประกันสังคม ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายจากภาษีทั่วไป โครงการตามความรับผิดชอบของนายจ้าง ความช่วยเหลือทางสังคม (การสงเคราะห์) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ¹⁵

ระบบความมั่นคงทางสังคมมีแนวคิดที่เป็นพื้นฐานทางความคิดอยู่หลายประการด้วยกัน โดยแต่ละแนวคิดต่างเป็นตัวเสริมซึ่งกันและกัน อันก่อให้เกิดระบบความมั่นคงทางสังคมขึ้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วย

ก. แนวคิดทางการเมืองและสังคม

การกำหนดหน้าที่ของรัฐตามแนวคิดที่ว่าสังคมต้องประกอบด้วยชนชั้นของบุคคล แล้วแต่ว่าจะนำไปจายอย่างใดมาเป็นหลักในการแบ่งชนชั้นหรือกลุ่มคนซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมที่แตกต่างกันไปนี้ จึงมีนักคิดทางสังคมและการเมืองกลุ่มหนึ่งเชื่อว่า

- สังคมจะเข้มแข็งได้ต่อเมื่อชนชั้นทางสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- การขัดแย้งทางเศรษฐกิจระหว่างชนชั้นต่างๆ ในสังคมเป็นสถานการณ์

ทางการเมืองที่ร้ายแรงที่สุด ดังนั้น ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจจึงเป็นเครื่องกำหนดการรวมกลุ่มและการดำเนินการทางการเมือง

- สิ่งที่จะยึดเหนี่ยวเอกชนและรับไว้ได้ คือ การพึ่งพาอาศัยกันในทางเศรษฐกิจ

ดังนั้น หน้าที่และความรับผิดชอบต่อรัฐต่อประชาชนที่สำคัญคือ ความพยายามในการทำให้ชนชั้นหรือกลุ่มต่างๆ ในสังคมรวมกันคำนึงความมีระเบียบและเศรษฐกิจของสังคม

¹⁵ แหล่งเดิม.

ข. แนวคิดมนุษย์กับการเสี่ยงภัย (Risk)

การที่มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมนั้นจำเป็นที่จะต้องเผชิญกับการเสี่ยงภัยทางสังคมนานัปการ กล่าวคือ การเสี่ยงภัยที่เกิดจากธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม แผ่นดินไหว ไฟป่า การประกอบอาชีพ เช่น การเจ็บป่วย การประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงาน การเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งระหว่างทำงาน หรือแม้กระทั่งการเสี่ยงภัยที่เกิดจากความบกพร่องทางสังคม เช่น การที่คนในสังคมขาดระเบียบวินัยในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม อันนำมาซึ่งความไม่ปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน หรือสิทธิที่ดินพึงมีตามกฎหมาย การที่เกิดสงครามระหว่างประเทศขึ้น หรือการเกิดความไม่สงบภายในประเทศหรือผลที่เกิดจากการจัดการเศรษฐกิจในประเทศ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องเผชิญและอยู่ในภาวะที่เสี่ยงภัยทั้งสิ้น นอกจากนี้ มนุษย์ยังต้องเสี่ยงภัยจากธรรมชาติของการเป็นมนุษย์ที่สำคัญนั้นคือ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย ทำให้สังคมมีแนวคิดเกี่ยวกับการเสี่ยงภัยต่างๆ ของบุคคลและครอบครัว ดังนี้

- ภัยพิบัติและความไม่มั่นคงจากการเสี่ยงภัยต่างๆ เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน มิใช่เรื่องของโชคชะตาหรือเวรกรรมของแต่ละบุคคล

- การเสี่ยงภัยต่างๆ มีลักษณะเป็นภัยและความไม่มั่นคงร่วมกันของกลุ่มบุคคล อาชีพ หรือชุมชนเดียวกัน

- ภัยพิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล กลุ่ม หรือชุมชน ย่อมเกิดความสูญเสียและมีผลกระทบต่อความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าของสังคมส่วนรวมทั้งสิ้น บุคคลในสังคมจึงต้องร่วมรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือเพื่อต่อสู้กับภาวะความไม่มั่นคงของบุคคลอันเกิดจากการเสี่ยงภัยต่างๆ นั้น

ค. แนวความคิดเรื่องของความยากจน (Poverty)

แนวคิดเรื่องของความยากจนมีจุดเริ่มจากการตัดสินใจการเป็นคนยากจน (The Poor) ที่รัฐพึงให้การดูแล กลุ่มคนยากจนถูกกำหนดอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกในกฎหมายของประเทศอังกฤษ ที่เรียกว่า Elizabethan Poor Law of 1598 ซึ่งแม้จะเป็นกฎหมายที่แสดงแนวคิดในลักษณะของการเป็นชนชั้นที่ถูกกดขี่และลงโทษกลุ่มยากจน แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการแสดงการรับผิดชอบต่อรัฐต่อการแก้ปัญหาความยากจน

ความยากจนมักจะเกิดจากสาเหตุ 4 ประการคือ

- ระบบทางสังคมไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างและการกระจายรายได้อย่างเท่าเทียมกันให้แก่ประชาชน

- การมีเหตุการณ์เกิดขึ้นอย่างไม่คาดฝัน ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์ในระดับสังคมหรือในระดับบุคคล เช่น ภัยทางธรรมชาติ ทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง การเจ็บป่วยและการตายของบุคคล โดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าครอบครัว

- ปัญหาเฉพาะบุคคลซึ่งเกิดความล้มเหลว ความผิดพลาดเฉพาะบุคคลทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถจัดหาสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อตนและครอบครัว แม้ว่าความยากจนซึ่งมีสาเหตุมาจากความเกียจคร้าน และขาดความรับผิดชอบส่วนบุคคลจะไม่ได้ได้รับความสนใจเท่ากับสาเหตุที่เกิดจากความบกพร่องทางเศรษฐกิจในสังคม แต่ในแต่ละสังคมก็ยังมีคนจำนวนหนึ่งที่มีสาเหตุจากความบกพร่องเฉพาะบุคคล ซึ่งมีใช้หมายเฉพาะความบกพร่องทางกายเท่านั้น หากหมายรวมถึงความบกพร่องจากการขาดศักยภาพที่เหมาะสม เช่น การศึกษา ทักษะ การฝึกอบรม และความพอใจ

- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ อันเป็นข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ที่ทำให้บุคคลไม่สามารถหารายได้ให้เพียงพอในการหาปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ แม้ว่าบุคคลจะมีความสามารถและความตั้งใจในการทำงาน

ง. แนวความคิดในเรื่องสิทธิและความรับผิดชอบร่วมกันทางสังคม

แนวคิดของการที่บุคคลและครอบครัวต้องรับผิดชอบในการให้ความช่วยเหลือดูแลบุตร หลาน และบิดามารดาของตนเองตามลำพัง ได้เปลี่ยนแปลงมาเป็นการขยายความรับผิดชอบไปสู่กลุ่มคนนอกครอบครัวที่มีความสามารถมากกว่า ความเปลี่ยนแปลงนี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีทางการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม โดยมีสิทธิและหน้าที่เป็นเครื่องกำหนดความสัมพันธ์ทางสังคม ตลอดจนการยอมรับสิทธิที่บุคคลพึงได้รับจากสังคม โดยเฉพาะสิทธิได้รับความคุ้มครองสวัสดิภาพทางสังคม จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้เกิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นสิทธิที่ทุกคนได้มาในฐานะที่เกิดเป็นมนุษย์

แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมดังกล่าว สะท้อนให้เห็นค่านิยมทางสังคม (Social Value) ที่จำเป็นต่อการสร้างและพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมในสังคม โดยเฉพาะสังคมในยุคปัจจุบันที่เป็นสังคมอุตสาหกรรมที่สำคัญ 3 ประการ คือ

- ความยากจนทางกายภาพ (Physical Poverty) เป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาและต้องขจัดให้หมด

- มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองจากสังคม

- การยอมรับความไม่เท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจและสังคม (Economic and Social Inequality) ของบุคคลหรือกลุ่มคน ถ้าเป็นความไม่เท่าเทียมกันอย่างมีจุดมุ่งหมายและถูกต้องตามกฎระเบียบที่กำหนด

แนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมจึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการที่บุคคลจะอยู่ร่วมกันในสังคม โดยแต่ละคนต่างก็อยู่บนพื้นฐานการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน การที่จะให้ทุกคนอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สามารถทำได้โดยง่าย จึงต้องมีการหาความร่วมมือจากหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือฝ่ายที่มีอำนาจ หรือแม้แต่ฝ่ายที่กำหนดหรือควบคุมกฎหมายที่ใช้บังคับกับคนในสังคม การนำแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมมาใช้จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องพิจารณาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและความเป็นอยู่ของประชาชน อย่างไรก็ตามหากมองย้อนกลับไปที่ก็จะเห็นว่าแนวความคิดดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการที่จะนำมาใช้กับการประกันสังคม เนื่องจากการประกันสังคมเป็นเรื่องของบุคคลที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลเหล่านั้นเองในอนาคต

ถ้าพิจารณาจากแนวทางการพัฒนาประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีแนวโน้มในการขยายตัวทางภาคอุตสาหกรรมมากขึ้นเรื่อยๆ แรงงานภาคเกษตรกรรมเคลื่อนย้ายมาเป็นแรงงานในเมืองมากขึ้น เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญควรได้รับการดูแล และพัฒนาให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ภายใต้อุปกรณ์พื้นฐานที่มีสุขภาพกายและใจที่ดี ตลอดจนมีหลักประกันที่แน่นอนในชีวิต ซึ่งผู้ใช้แรงงานอาจได้รับจากภาวะการเสี่ยงภัย ซึ่งเป็นความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นกับใครเมื่อใดก็ได้ ดังนั้น นโยบายประกันสังคมจึงเป็นวิธีการให้หลักประกันความมั่นคงทางสังคมวิธีหนึ่งแก่ผู้ใช้แรงงานและบุคคลที่เดือดร้อนว่าในยามจำเป็นเขาจะไม่ถูกทอดทิ้ง¹⁶

ดังนั้น หลักการประกันสังคมจึงเป็นหลักการที่ถือว่าเป็นหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข หมายถึง เงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง จ่ายไปลักษณะพิเศษ กลุ่มคนที่ไม่มีความจำเป็นอาจจะไม่ได้รับความช่วยเหลือ คนที่มีความจำเป็นเท่านั้นจึงจะได้รับความช่วยเหลือ เมื่อเราสบายดีไม่เดือดร้อนก็แบ่งให้คนอื่นบ้าง เพื่อให้เขามีทุกข์น้อยลง โดยเป็นบริการที่จะให้เฉพาะกลุ่มที่เป็นสมาชิกเท่านั้น เพราะเป็นภาษีพิเศษ ไม่ได้หมายความว่าเก็บจากคนกลุ่มหนึ่งเพื่อนำไปช่วยคนอีกกลุ่มหนึ่ง และการประกันสังคมยังมีลักษณะที่สำคัญ กล่าวคือ เป็นภาษีพิเศษ หมายถึง ภาษีหมายเหตุ (Ear Mark Tax) เงินที่นำมาใช้ในโครงการประกันสังคมก็คือ ภาษีนั่นเอง แต่เป็นภาษีพิเศษดำเนินการโดยรัฐ นายจ้าง และลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบ ซึ่งก็คือภาษีนั่นเอง แต่เป็นภาษีพิเศษที่เจาะจงไว้¹⁷

¹⁶ รัชชา กุลวานิชไชยนันท์. (2535). ความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อบริการทางการแพทย์. หน้า 9.

¹⁷ อัมพล สิงห์โกวินท์. (2536). การประกันสังคมแนวทางการดำเนินงานในอนาคต. หน้า 3-5.

2.1.2 ความเป็นมาของการประกันสังคม

การประกันสังคมเกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศเยอรมัน และแพร่หลายไปประเทศในยุโรป โดยเฉพาะในประเทศที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรม ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรงในปี ค.ศ. 1929-1932 เนื่องจากมีคนว่างงานเป็นจำนวนมาก รัฐต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือในรูปรัฐสวัสดิการ และจัดระบบประกันสังคมขึ้นเพื่อช่วยเหลือคนงานเหล่านั้น¹⁸

สำหรับประเทศไทยได้เคยมีพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 มาครั้งหนึ่งแล้ว แต่ถูกระงับการประกาศใช้โดยไม่มีกำหนด จนถึงปี พ.ศ. 2533 จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกันสังคมขึ้นอีกครั้งหนึ่ง¹⁹

การประกันสังคมได้เริ่มมีบทบาทเข้ามาสู่ประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 โดยรัฐบาลสมัยนั้นซึ่งมีจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งมีชื่อว่า “คณะกรรมการสังคมสงเคราะห์” เพื่อให้มีหน้าที่พิจารณากำหนดหลักการและวิธีการให้ความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ประชาชน ในด้านสวัสดิการทางสังคม ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้เห็นว่าการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชนให้มีหลักประกันอันมั่นคงแน่นอนและสม่ำเสมอตลอดไปนั้น ต้องให้การสงเคราะห์ด้วยวิธีการประกันสังคม และเสนอร่างกฎหมายประกันสังคม ซึ่งได้ตราพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ประกาศออกมาเมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2497 และมีการจัดตั้ง “กรมประกันสังคม” ขึ้น เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2497 โดยให้สังกัดกระทรวงการคลัง ซึ่งต่อมากกรมประกันสังคมได้เตรียมงานเกี่ยวกับการบังคับใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 ซึ่งพร้อมที่จะบังคับใช้ในกลางปี พ.ศ. 2497 แต่ในระหว่างนั้นได้มีการคัดค้านจากหลายฝ่ายอย่างรุนแรง รัฐบาลในสมัยนั้นจึงได้สั่งให้ระงับใช้กฎหมายประกันสังคมอย่างไม่มีกำหนด ต่อมาภายหลังได้ยกเลิกกิจการกรมประกันสังคมโดยโอนเจ้าหน้าที่มาสังกัดกรมประชาสงเคราะห์ ชื่อว่า “กองความมั่นคงแห่งสังคม” เมื่อ พ.ศ. 2501 มีหน้าที่พิจารณาปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 และเตรียมงานต่างๆ ให้พร้อมที่จะดำเนินการประกันสังคมต่อไป²⁰

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2497 นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่วางแนวทางการประกันสังคมค่อนข้างกว้างขวาง และมีแนวทางก้าวหน้าในเรื่องการช่วยเหลือสงเคราะห์ประชาชน โดยกฎหมายฉบับนี้ให้ความคุ้มครองประชาชนในเรื่องความเสี่ยง และการขาดรายได้ ตลอดจนความไม่แน่นอนของชีวิตนั้นตั้งแต่บุคคลเกิดจนถึงวัยชรา และถึงแก่กรรมในวาระสุดท้าย ส่วนในระหว่างที่ทำงานนั้น ก็ให้ความคุ้มครองในเรื่องการเจ็บป่วย พิกัด แม้กระทั่งการสงเคราะห์บุคคล

¹⁸ แหล่งเดิม.

¹⁹ แหล่งเดิม.

²⁰ ปาริชาติ ศรีประเสริฐ (อ้างถึงใน สำนักงานประกันสังคม, 2534: 8)

ซึ่งมีบุตรมากด้วย แนวทางการที่กว้างขวางเช่นนี้ เป็นที่น่าเสียดายว่าไม่ได้มีการถูกหยิบยกขึ้นมา
ใช้²¹

ในปี พ.ศ. 2515 รัฐบาลโดยคณะปฏิวัติพิจารณาเห็นว่า ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือ
เจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ควรจะมีหลักประกันว่าจะได้รับเงิน
ทดแทน จึงได้ออกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้จัดตั้งกองทุน
เงินทดแทนขึ้นในกรมแรงงาน โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้หลักประกันแก่ลูกจ้างที่เจ็บป่วยประสบ
อันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ประกาศปฏิวัติฉบับนี้ กำหนดให้ นายจ้างเป็นผู้ส่งเงินสมทบให้
กองทุนเงินทดแทน เพื่อใช้ในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง โดยกองทุนเงินทดแทน
ได้เริ่มบริหารงานกองทุน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2517 เป็นต้นมา โดยมีนายอำพล สิงห์โก
วินท์ เป็นผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทนคนแรก นับได้ว่าเป็นก้าวแรกของการ
ประกันสังคมอย่างแท้จริง²²

การดำเนินการเพื่อผลักดันการประกันสังคมให้เต็มรูปแบบ ได้มีการดำเนินการมาตลอด
โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาหลายคณะเพื่อพิจารณาในเรื่องนี้ จนกระทั่งปลายปี พ.ศ. 2524
คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคม ซึ่งมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน ได้เสนอเรื่องการ
ประกันสังคมผ่านกระทรวงมหาดไทย ไปยังคณะรัฐมนตรี ในการเสนอครั้งนี้มีหลักการคือ
ระยะแรกจะคุ้มครองในกรณีเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน
และกรณีคลอดบุตร ส่วนเงินสมทบนั้นให้เก็บจากลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล ในอัตราส่วนที่
เท่ากัน คือ แต่ละฝ่ายจ่ายเงินสมทบ ในอัตราร้อยละ 1.5 ของรายได้จากลูกจ้าง ในด้านการ
บริหารงานนั้นให้มีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคม มีฐานะเท่าเทียมกรม สังกัด
กระทรวงมหาดไทย ภายใต้การกำกับบริหารงานโดยคณะกรรมการไตรภาคี และในระยะเริ่มต้นให้
ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ใน 10 จังหวัดที่มี
อุตสาหกรรมหนาแน่นก่อน ในกรณีที่นายจ้างได้จัดสวัสดิการที่สูงกว่าหรือบริการที่ดีกว่าก่อนการ
ใช้กฎหมายนี้ก็ให้ลูกจ้างมีสิทธิคงเดิม²³

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและได้มีมติเมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2525 อนุมัติใน
หลักการตามที่คณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมเสนอ โดยให้คณะกรรมการการปฏิรูประบบ
ราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพิจารณาในรายละเอียดอีกชั้นหนึ่ง โดยที่การพิจารณา
ดำเนินการในเรื่องนี้ต้องใช้เวลา สำนักงานกองทุนเงินทดแทนกรมแรงงาน

²¹ แหล่งเดิม.

²² แหล่งเดิม.

²³ แหล่งเดิม.

กระทรวงมหาดไทย จึงรับไปพิจารณาดำเนินการขยายขอบเขตการคุ้มครองแรงงานที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ครอบคลุมถึงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ต่อไปอีกทางหนึ่งด้วย²⁴

ในปี พ.ศ. 2527 คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการฯ ได้พิจารณาข้อเสนอแล้ว และมีความเห็นว่าควรขยายขอบเขตการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทนออกไปให้ครบทุกจังหวัดก่อน เพื่อเป็นการวางรากฐานของการประกันสังคม ความเห็นนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี โดยคณะรัฐมนตรีได้ลงมติในเดือนพฤษภาคมให้มีการขยายกองทุนเงินทดแทนออกไปทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. 2528 ขณะนี้งานของกองทุนเงินทดแทนขยายงานครบทุกจังหวัดแล้ว

สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้เสนอหลักการให้มีการดำเนินการประกันสังคมไปยังคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีได้มีมติวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2529 ให้กระทรวงมหาดไทยรับเรื่องนี้ไปพิจารณา กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้วได้เสนอหลักการดำเนินการประกันสังคมให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2530 เห็นด้วยกับหลักการตามกระทรวงมหาดไทยเสนอ โดยให้คำนึงถึงผลกระทบต่อรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในข่ายโครงการนี้ด้วย และให้กระทรวงมหาดไทยรับไปพิจารณาคร่าวงพระราชบัญญัติในเรื่องนี้ขึ้นเป็นการเฉพาะ แล้วส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาต่อไป โดยให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเชิญผู้แทนส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปร่วมชี้แจงด้วย²⁵

กระทรวงมหาดไทยได้พิจารณาคร่าวงพระราชบัญญัติประกันสังคมนี้ ตามมติคณะรัฐมนตรีแล้วได้ส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตรวจพิจารณาแล้วให้ใช้ชื่อว่าร่างพระราชบัญญัติกองทุนสวัสดิการแรงงาน

รัฐบาลได้เสนอร่างพระราชบัญญัติกองทุนสวัสดิการแรงงานต่อสภาผู้แทนราษฎร โดยมีการประกันการเจ็บป่วยและการตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงานและการคลอดบุตร โดยนายจ้างและลูกจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่าๆ กัน ในอัตราร้อยละ 1.5 ของรายได้ของลูกจ้าง ส่วนรัฐบาลจ่ายเงินอุดหนุนให้ตามความจำเป็นและให้ใช้บังคับกับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปใน 17 จังหวัด ก่อนสภาผู้แทนราษฎรได้ลงมติรับหลักการ โดยให้พิจารณาร่วมกับร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการประกันสังคมของพรรคการเมืองต่างๆ อีก 5 ฉบับ ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรได้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎรขึ้นมาพิจารณา เมื่อพิจารณา

²⁴ แหล่งเดิม.

²⁵ แหล่งเดิม.

เสร็จแล้วให้ใช้ชื่อว่าร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม และได้ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม พ.ศ. 2532²⁶

วุฒิสภาได้มีมติเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 เห็นชอบด้วยกับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติประกันสังคม ซึ่งสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว และได้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภาขึ้นมา เพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว คณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภาได้แก้ไขร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมที่สภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบแล้ว และวุฒิสภามีมติเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 เห็นชอบด้วยกับการแก้ไขเพิ่มเติมของคณะกรรมการวิสามัญวุฒิสภา จึงได้มีการตั้งคณะกรรมการร่วมทั้ง 2 สภา เพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมที่ได้มีการแก้ไข คณะกรรมการร่วมทั้ง 2 สภา พิจารณาแล้วมีมติให้เป็นไปตามร่างที่ได้รับอนุมัติจากสภาผู้แทนราษฎร

วุฒิสภาได้มีมติเมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 ไม่เห็นชอบกับร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการร่วมทั้ง 2 สภา และได้ส่งให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณา

สภาผู้แทนราษฎรได้มีมติเป็นเอกฉันท์ เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 ยืนยันตามร่างที่คณะกรรมการร่วมกันทั้ง 2 สภาพิจารณา จึงถือว่าร่างพระราชบัญญัติประกันสังคมได้รับความเห็นชอบของรัฐสภา ทำให้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2533 เป็นต้นไป และได้มีการจัดตั้งสำนักงานประกันสังคมขึ้น สังกัดกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ 3 กันยายน พ.ศ. 2533 โดยโอนงานของกรมประชาสงเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม และงานของสำนักงานของกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน ไปอยู่ในสังกัดของสำนักงานประกันสังคม โดยมีนายอำพล สิงห์โกวินท์ รองเลขาธิการเร่งรัดพัฒนาชนบท ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนเงินทดแทนคนแรก กลับมาดำรงตำแหน่งเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคม ได้โอนมาอยู่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ในวันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2536

สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นหน่วยงานรับผิดชอบและให้การดูแลในเรื่องการประกันสังคมของไทยโดยตรง ซึ่งจะมีหน้าที่ดำเนินการจัดเก็บเงินสมทบ เพื่อนำไปใช้จ่ายเป็นประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ตาย ทั้งที่เนื่องและไม่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร

²⁶ แหล่งเดิม. หน้า 28.

ชราภาพ และว่างงาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ผู้ใช้แรงงานให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข²⁷

นอกจากนั้น สำนักงานประกันสังคมยังให้การดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายจนถึงขั้นพิการ สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ด้วยการจัดให้ลูกจ้างเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพทางด้านการแพทย์และอาชีพในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ลูกจ้างที่พิการสามารถกลับเข้าทำงานเดิมหรือประกอบอาชีพใหม่ได้ โดยไม่เป็นภาระต่อครอบครัวและสังคม

2.1.3 ความหมายของการประกันสังคม

การประกันสังคม คือ การเฉลี่ยความเสี่ยงระหว่างผู้ประกันตนทุกคนที่ตกลงจะจ่ายเงินสมทบอย่างสม่ำเสมอ ตามช่วงเวลาที่กำหนด โดยมีหวังเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยต่างๆ เช่น โรคภัยไข้เจ็บ วินาศภัย เป็นต้น ค่าใช้จ่ายของผู้ประกันตน 1 ราย ได้มาจากการนำเงินสมทบของผู้ประกันตนทุกรายมาเฉลี่ยกัน²⁸

ระบบประกันสังคม คือ ระบบที่ให้การประกันต่อบุคคลในสังคมที่มีปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนทางการเงิน เนื่องจากการประสบเคราะห์ภัย หรือมีเหตุการณ์อันทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพซึ่งต้องการได้รับความช่วยเหลือ การประกันสังคมจึงเป็นการร่วมมือกันระหว่างประชาชนในสังคมเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยการรวบรวมเงินทุนเข้าเป็นกองทุนร่วมกัน และเฉลี่ยความเสี่ยง หรือร่วมกันเสี่ยงต่อเคราะห์ภัยหรือปัญหาความเดือดร้อนที่อาจจะเกิดขึ้น หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระบบสวัสดิการที่รัฐจัดให้มีขึ้นเพื่อให้หลักประกันแก่ประชาชนว่าประชาชนจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจหรือด้านการเงินในระดับหนึ่งเมื่อเขาต้องประสบกับภาวะความเดือดร้อนจากการสูญเสียรายได้เนื่องจากการต้องว่างงาน จากการมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษอันส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตหรือความเป็นอยู่ ซึ่งประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการสร้างหลักประกันดังกล่าวก็ได้แก่ ผู้ที่ส่งเงินสมทบร่วมเป็นกองทุน ซึ่งได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองหรือได้รับประโยชน์ทดแทนการสูญเสียที่เกิดขึ้นนั้น²⁹

นอกจากที่ได้กล่าวถึงระบบประกันสังคมตามความหมายข้างต้นแล้ว ความหมายของการประกันสังคมยังมีผู้ที่ให้ความหมายของการประกันสังคมไว้เป็นจำนวนมาก กล่าวคือ

²⁷ แหล่งเดิม. หน้า 8.

²⁸ นราพร ตุณจักรเสรี. (2536). *ประสิทธิภาพของการประกันสังคมไทย*. หน้า 25.

²⁹ วิจิตรา ฟุ้งศักดิ์คา. (2533). “ระบบประกันสังคมของไทย.” *วารสารนิติศาสตร์*, 20, 2. หน้า 152.

ศาสตราจารย์นิคม จันทรวิฑูร ให้ความหมายของการประกันสังคม คือ โครงการที่รัฐจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้หลักประกันแก่ประชาชน ให้มีความมั่นคงในการดำรงชีพ โดยมีหลักการให้ประชาชนที่มีรายได้ประจำออกเงินสมทบเข้าสู่กองทุนกลาง เงินสมทบนี้ ในโครงการบางประเภท นายจ้างจะต้องร่วมออกเงินสมทบด้วย และในกรณีที่รัฐบาลเข้าร่วมออกเงินสมทบด้วย กองทุนนี้จ่ายให้แก่ประชาชนผู้ส่งเงินเมื่อประสบเคราะห์กรรมต่างๆ เช่น ในเรื่องการเจ็บป่วย ในเรื่องการคลอดบุตร ในเรื่องการประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน ในเรื่องการว่างงาน ตลอดจนการชราภาพ³⁰

ศาสตราจารย์ ดร.อมร รักษาสัตย์ ระบุว่า การประกันสังคม หมายถึง การประกันภัยให้แก่ประชาชนในสังคมในวงกว้างกว่าการประกันภัยภาคเอกชน ได้แก่ การที่รัฐบาลหนุนหลังหรือจัดการให้นายจ้าง ลูกจ้าง จัดระบบประกันในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงภัยแก่บรรดาผู้ที่เกี่ยวข้อง การประกันสังคม จึงเป็นโครงการประเภทที่เกี่ยวกับการประกันสุขภาพ เพื่อการรักษาพยาบาลยามที่เจ็บไข้ การประกันรายได้เมื่อตกงาน การประกันรายได้ยามชราเมื่อพ้นวัยทำงาน เป็นต้น การประกันเป็นเรื่องของผู้ที่ให้ประกันกับผู้เอาประกัน ซึ่งโดยหลักการแล้วผู้เอาประกัน คือผู้ที่จะได้รับประโยชน์หลังจากเกิดกรณีที่ตนประกันไว้³¹

นายจำลอง ศรีประสาธน์ ให้ความหมายการประกันสังคม คือ มาตรการหนึ่งในการจัดสวัสดิการสังคม เพื่อคุ้มครองป้องกันประชาชนที่มีรายได้ประจำมิให้ได้รับความเดือดร้อน ในความเป็นอยู่ของชีวิต เมื่อต้องสูญเสียรายได้ทั้งหมด หรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ³²

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชัย โสสุวรรณจินดา ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การทำให้สังคมมีความมั่นคง และทำให้ประชาชนมีความสุข โดยให้ได้รับความช่วยเหลือยามที่เดือดร้อนจำเป็น เพื่อที่จะได้ไม่กลายเป็นภาระต่อสังคม ตามหลักการที่ก่อให้เกิดความมั่นคงทางสังคม (Social Security) นั้น รัฐเองก็มีภาระรับผิดชอบที่ต้องให้การช่วยเหลือแก่ผู้ประสบความเดือดร้อน จนไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ในรูปของการประสาสงเคราะห์และการสาธารณสุข ส่วนนายจ้างก็ต้องดูแลลูกจ้างที่ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน หรือการรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง แต่การดำเนินการของรัฐมีข้อจำกัดด้านงบประมาณการดำเนินงานของนายจ้าง ก็มีขอบเขต

³⁰ นิคม จันทรวิฑูร. (2528). การประกันสังคม: 30 ปี แห่งการรอคอย. หน้า 5.

³¹ ออมร รักษาสัตย์. (2533). การสร้างความมั่นคงในสังคมด้านการจัดการสวัสดิการและการประกันสังคม: แนวคิดปรัชญา. หน้า 7.

³² จำลอง ศรีประสาธน์. (2531, พฤษภาคม-มิถุนายน). “สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม.” การประสาสงเคราะห์. หน้า 12.

เพียงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเท่านั้น แม้นายจ้างบางรายจะตกลงกับลูกจ้างให้มีระบบเงินสะสม โดยทั้งนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบ เพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้เลี้ยงชีพ เมื่อต้องพ้นจากการเป็นลูกจ้าง ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับก็ยังเป็นประโยชน์ส่วนน้อย เมื่อเทียบกับความจำเป็นที่ลูกจ้างมีอยู่³³

นายรอล์ฟ.เอฟ.แบลนชาร์ค บรรณาธิการฝ่ายบรรณาธิการประกันภัยแห่งบริษัท แม็คกรอว์ ฮิลล์บุค จำกัด แห่งนิวยอร์กและลอนดอนให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การประกันในรูปแบบต่างๆ ที่รัฐบาลจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในอันที่จะวางหลักประกันให้ประชาชนมีความมั่นคงทางสังคม ซึ่งอาจเป็นวิธีบังคับการประกันตนโดยการบริหารของรัฐ หรือสมัครใจโดยความสนับสนุนขององค์การเป็นเอกเทศ³⁴

ศาสตราจารย์ อัลเบิร์ต เฮช โบวเบร์ย์ แห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ ความพยายามของรัฐบาลในอันที่จะใช้หลักประกันภัยให้บังเกิดผลในทางป้องกันมิให้ความยากจนในบ้านเมืองต้องเพิ่มขึ้น และหาทางที่จะบรรเทาความยากจนที่มีอยู่ให้ลดน้อยลง³⁵

International Labour Organization (ILO) ให้ความหมายว่า การประกันสังคม คือ การคุ้มครองสุขภาพและฐานะทางเศรษฐกิจของเอกชนแต่ละคน รวมตลอดถึงผู้อยู่ในความอุปการะในเมื่อต้องเผชิญกับความขาดแคลนรายได้ อันเนื่องมาจากการสูญเสียรายได้ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ³⁶

กฎหมายประกันสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน นายจ้าง และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตรซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคมมีความมั่นคงขึ้น³⁷

จากความหมายของการประกันสังคมจะเห็นได้ว่า การประกันสังคม เป็นวิธีการที่รัฐบาลออกกฎหมายมาบังคับใช้กับประชาชนเพื่อให้ประชาชนทำประกันรายได้ของตนเอง ประกอบกับเป็นการช่วยเหลือประชาชนเมื่อต้องตกอยู่ในสภาวะที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า

³³ วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 3.

³⁴ รัชยา กุลวานิชไชยนันท์. (2535). ความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อบริการทางการแพทย์ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. หน้า 9.

³⁵ แหล่งเดิม. หน้า 10.

³⁶ แหล่งเดิม.

³⁷ พินิจ ทิพย์มณี. (2551). หลักกฎหมายธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). หน้า 359.

อันส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการทำมาหาเลี้ยงชีพของประชาชน โดยมีผู้ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมสามฝ่าย ประกอบด้วย รัฐบาล นายจ้าง และตัวของประชาชนเอง ที่ยอมตนเข้าผูกพันเป็นผู้ประกันตนไม่ว่าจะเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจหรือเป็นผู้ประกันตนโดยถูกบังคับจากกฎหมายก็ตาม โดยประโยชน์ที่ผู้ประกันตนได้รับนั้นถือว่าเป็นน้ำพักน้ำแรงของตัวผู้ประกันตนเอง

โดยมากแล้วการประกันสังคมจะมีลักษณะบังคับ กล่าวคือ เป็นการบังคับให้นายจ้างจัดการให้ลูกจ้างต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน หรือบังคับให้ลูกจ้างที่อยู่ในกฎเกณฑ์ที่กำหนดให้เข้าเป็นผู้ประกันตนและบังคับให้ลูกจ้างนายจ้างและรัฐบาลต้องออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

บทที่ 3

หลักกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงาน ไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายต่างประเทศ เปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

ประเทศไทยมีระบบกฎหมายประกันสังคมที่บังคับให้ลูกจ้างทุกคนต้องเป็นผู้ประกันตน เพราะหากเกิดประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน หรืออันมิใช่จากการทำงาน และในกรณีอื่นๆ ตามระบบกฎหมายประกันสังคม แต่ด้วยเหตุผลต่างๆ ลูกจ้างอาจออกจากงานและสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน กฎหมายประกันสังคมจึงให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตน ได้รับความคุ้มครองสิทธิของตนเอง โดยกำหนดระยะเวลาในการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนต่อไป และมีเงื่อนไขต่างๆ ในการส่งเงินสมทบ ดังนั้น ในการศึกษาในบทนี้จึงทำการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายไทยเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

3.1 อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในกฎหมายความมั่นคงทางสังคม (Social Security) ของสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1935 ต่อมา ILO นำมาใช้ในความหมายของมาตรการทางกฎหมายและสังคม เพื่อรักษาและคุ้มครองรายได้ของบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างเสริมสวัสดิการทางสังคมภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยมาตรฐานขั้นต่ำของความมั่นคงทางสังคม ILO Social Security Convention 1952 (No. 102) ดังนี้ กฎหมายความมั่นคงทางสังคม (Social Security) คือ¹

ความคุ้มครองที่สังคมจัดสรรแก่สมาชิกผ่านมาตรการสาธารณะเพื่อต่อต้านปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุของการหยุดหรือลดลงของรายได้อันเป็นผลมาจากการเจ็บป่วย การคลอดบุตร การได้รับอันตรายจากการทำงาน การว่างงาน การทุพพลภาพ ชราภาพ และ

¹ ปาริชาติ ศรีประเสริฐ. (2541). การให้ความคุ้มครองในระบบประกันสังคม: ศึกษาเปรียบเทียบโครงการประกันสังคมของประเทศไทยและฟิลิปปินส์. หน้า 11.

การตาย การจัดบริการทางการแพทย์ และการจัดสรรเงินอุดหนุนแก่ครอบครัวที่มีเด็กอยู่ในอุปการะ²

3.1.1 ขอบเขตของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 พ.ศ. 2495

ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันต่ออนุสัญญานี้จะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 3 ประเภท โดยเลือกจากการรักษาพยาบาล เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการว่างงาน สงเคราะห์ครอบครัว คลอดบุตร และสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ และจะต้องให้ความคุ้มครองอย่างน้อย 1 ประเภท โดยเลือกจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน ชราภาพ ประสบอันตรายจากการทำงาน ทูพพลภาพและสงเคราะห์ผู้อยู่ในอุปการะ

ขอบเขตการครอบคลุมบุคคลที่ได้รับการคุ้มครองจากการประกันสังคม ประกอบด้วย

1) ประเภทของลูกจ้างตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งภรรยาและบุตร หรือ

2) ประเภทของประชาชนที่มีรายได้ตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 20 ของจำนวนประชากรทั้งหมดที่อาศัยอยู่ในประเทศ รวมทั้งภรรยาและบุตร

3) ประเภทของประชาชนในประเทศตามที่ระบุ โดยจะต้องครอบคลุมอย่างน้อยร้อยละ 50 ของจำนวนประชาชนทั้งหมดที่พักอาศัยอยู่ภายในประเทศ

4) ประชาชนในประเทศทุกคนที่มีรายได้ระหว่างเกิดสิทธิไม่เกินระดับตามที่ระบุ ซึ่งเป็นระดับที่สอดคล้องกับกฎเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเป็นรายงวด หรือ

5) ในกรณีที่ประเทศสมาชิกขอได้รับการยกเว้นชั่วคราว เนื่องจากความไม่พร้อมทางด้านเศรษฐกิจ และศักยภาพในการรักษาพยาบาลยังไม่เพียงพอ ก็สามารถขอยกเว้นที่จะทำเต็มมาตรฐานขั้นต่ำได้ แต่ในช่วงยกเว้นนั้น ควรจะประกันให้คนงานอย่างน้อยร้อยละ 50 ในสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมและมีลูกจ้างเกินกว่า 20 คน ซึ่งให้ครอบคลุมประโยชน์ทดแทนแก่ภรรยาและบุตรในด้านการรักษาพยาบาล การเป็นมารดา ผู้ขาดอุปการะและการเจ็บป่วยจากงาน³

ประโยชน์ทดแทนตามระบบความมั่นคงทางสังคม ILO Convention 102 กำหนดประโยชน์ทดแทนไว้ 9 ประเภท ได้แก่

² แหล่งเดิม.

³ The Social Security (Minimum Standards) Convention 1952, No 102 of the ILO from Introduction to Social Security ILO 1989, Article 9. pp. 177-181. อ้างถึงใน วิทวัส กู้ประเสริฐ. (2539). อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 เปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (มาตรา 40). หน้า 33-36.

- 1) การรักษาพยาบาล (Medical Care)
- 2) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย (Sick Benefit)
- 3) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน (Unemployment Benefit)
- 4) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ (Old-age Benefit)
- 5) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการงาน (Employment Injury Benefit)
- 6) การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ครอบครัว (Family Benefit)
- 7) การให้ประโยชน์ทดแทนการเป็นมารดาหรือการมีบุตร (Maternity Benefit)
- 8) การให้ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ (Invalidity Benefit)
- 9) การให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่ยังมีชีวิตที่ขาดอุปการะ (Survivors Benefit)

3.2 หลักกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศ

3.2.1 หลักกฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์⁴

ประเทศฟิลิปปินส์ เป็นประเทศเดียวในภูมิภาคเอเชียที่มีวัฒนธรรมคล้ายประเทศตะวันตก อาจเนื่องมาจากการที่เคยเป็นประเทศอาณานิคมของประเทศสเปน ฟิลิปปินส์จึงเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสนใจต่อหลักการให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนด้านสวัสดิการมานานแล้ว แต่มีการปฏิบัติซึ่งมีใช้รูปแบบของการประกันสังคมโดยตรง ในปี พ.ศ. 2473 (ค.ศ. 1930) ประธานาธิบดี มานูเอล คอซอน ได้ประกาศใช้โครงการเพื่อความเป็นธรรมของสังคม เพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ ยังได้พยายามวางแนวทางเพื่อชักจูงให้มีความโน้มเอียงในการที่รัฐจะจัดระบบความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชน เช่น การดำเนินงานของรัฐเกี่ยวกับการประกันภัยเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการ ซึ่งเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2475 (ค.ศ. 1932) โดยให้ความคุ้มครองกรณีตาย ทุพพลภาพ ชราภาพ การสูญเสียทรัพย์สินจากภัยพิบัติ เช่น อัคคีภัย แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด ฯลฯ

ต่อมาเมื่อประเทศฟิลิปปินส์ได้รับเอกราชในปี พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ซึ่งเป็นเวลาที่นานาอารยประเทศได้มีการประกันสังคมเกิดขึ้นแล้ว ประธานาธิบดีรามอน แม็คไซไซ ตระหนักถึงความสำคัญของประกันสังคม จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เมื่อปี พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) ให้ศึกษาและวิจัยเพื่อวางโครงร่างการจัดตั้งระบบประกันสังคมขึ้น โดยได้รับความ

⁴ คณะผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารประกันสังคม รุ่นที่ 4. (2543). รายงานการศึกษา งาน การประกันสังคม ณ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย 18-24 มิถุนายน 2543. หน้า 1.

ร่วมมือและการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จนกระทั่งปี พ.ศ. 2497 (ค.ศ. 1954) จึงได้ออกกฎหมายประกันสังคมฉบับแรกขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายจะให้ดำเนินงานภายในปี พ.ศ. 2499 (ค.ศ. 1956) แต่ได้รับเสียงคัดค้านอย่างรุนแรงจากธุรกิจประกันภัยภาคเอกชนและการเมือง ในวันที่ 30 สิงหาคม 2497 (ค.ศ. 1954) ประชาชนได้เดินขบวนไปยังทำเนียบประธานาธิบดี เป็นเหตุให้ประธานาธิบดีแม็คไซไซระงับการดำเนินงานประกันสังคมชั่วคราว และกลับมารับฟังข้อคิดเห็นจากฝ่ายต่างๆ มาประมวล เพื่อแก้ไขปรับปรุงกฎหมายประกันสังคมขึ้นใหม่

ต่อมา ประธานาธิบดีคาร์ลอส ที การ์เซีย ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างเข้มแข็ง จนสามารถลดความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจระบบประกันสังคมได้ ทุกฝ่ายเริ่มเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและยอมรับรู้ถึงคุณค่าของการประกันสังคม เมื่อประเทศฟิลิปปินส์ได้ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมอีกครั้ง เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2500 (ค.ศ. 1957) จึงได้รับการตอบรับจากประชาชน หนังสือพิมพ์ทุกฉบับให้ความร่วมมือตีพิมพ์กฎหมายประกันสังคม และบทความเพื่อสนับสนุนการประกันสังคมเป็นอย่างดี ระยะเวลาแรกกฎหมายบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป หลังจากนั้น 2 ปี ได้ขยายความคุ้มครองไปยังผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระ ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) จึงได้ขยายความคุ้มครองไปยังผู้มีอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพประมงด้วย

1) ขอบเขตการบังคับใช้

ปัจจุบันระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในโครงการประกันสังคม 3 โครงการ ได้แก่ โครงการประกันสังคม ซึ่งดำเนินการตามกฎหมายประกันสังคม (Social Security Law, 1957) ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ รวมทั้งลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ โครงการประกันสุขภาพซึ่งดำเนินการตามกฎหมาย โครงการสวัสดิการ (Medicare, 1972) ให้ความคุ้มครองสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในความอุปการะของสมาชิก ซึ่งได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดามารดา และโครงการการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งดำเนินการตามกฎหมายเงินชดเชยลูกจ้าง (Employees Compensation, 1975)

ดังนั้น รัฐบาลฟิลิปปินส์ จึงสร้างระบบประกันสังคมขึ้น ให้ครอบคลุมประชาชนกลุ่มผู้ใช้แรงงานประชาชนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยแบ่งออกเป็น 3 โครงการ คือ

(1) โครงการประกันสังคม (The Social Security Program) ดำเนินการตามกฎหมายประกันสังคม (Social Security Law, 1957) ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มี

ลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ และลูกจ้างฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ

การขยายความคุ้มครองได้ดำเนินการเป็นระยะๆ ดังนี้

ก. ปี พ.ศ. 2523 (ค.ศ. 1980) ขยายความคุ้มครองไปยังผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

ข. ปี พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) ขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างในภาคเกษตรกรรม และลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ

ค. ปี พ.ศ. 2536 (ค.ศ. 1993) ขยายความคุ้มครองไปยังคนรับใช้ภายในบ้านที่มีรายได้ต่ำกว่า 1,000 เปโซ⁵ ต่อเดือน

ง. ปี พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) ขยายความคุ้มครองไปยังลูกจ้างที่ไม่มีการจ้างงานเป็นรูปแบบ (ไม่มีสัญญาจ้าง) และมีรายได้ต่ำกว่า 1,000 เปโซ ต่อเดือน เช่น ลูกจ้างตามร้านแผงลอย คนเฝ้ารถ ฯลฯ

จ. ปี พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1997) รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้ออกกฎหมายเพื่อจัดระบบประกันสังคมให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ประกันตนมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนโดยสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกด้วย

ลักษณะของการประกัน มี 2 รูปแบบ คือ

ก. การประกันโดยบังคับ (Compulsory) อยู่ในความคุ้มครอง ได้แก่

- ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในสถานประกอบการ และมีอายุไม่เกิน 60 ปี

- ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่มีรายได้ต่อปีตั้งแต่ 1,800 เปโซ ขึ้นไป และมีอายุไม่เกิน 60 ปี

- คนทำงานบ้านที่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 1,000 เปโซ ขึ้นไป

ข. การประกันโดยสมัครใจ (Volunteer) ผู้ที่อยู่ในความคุ้มครอง ได้แก่

- ลูกจ้างที่ออกจากงาน และมีความประสงค์ที่จะประกันตนต่อไป

- ลูกจ้างที่ทำงานในต่างประเทศ

⁵ อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ณ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2552 จากธนาคารกรุงเทพ 1,000 เปโซ มีค่าเท่ากับ 520.00 บาท และ จาก DHL 1,000 เปโซ มีค่าเท่ากับ 709.04545 บาท.

ธนาคารกรุงเทพ. (2552). อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2552, จาก <http://www.bangkokbank.com/Bangkok+Bank+Thai/Web+Services/Rates/FX+Rates.htm>

DHL. (2552). คำนวณอัตราแลกเปลี่ยนสกุลเงิน. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2552, จาก <http://www.dhl.co.th/publish/th/th/tools/currency.low.html>

- ลูกจ้างต่างชาติที่ทำงานในประเทศฟิลิปปินส์
- คู่สมรสของลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานนอกร้าน

(2) โครงการประกันสุขภาพ (The Medicare Program) ดำเนินการตามกฎหมายโครงการสวัสดิการสังคม (Medicare) ปี ค.ศ. 1972 โครงการนี้จะคุ้มครองสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในอุปการะของสมาชิก ได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดามารดา

(3) โครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ดำเนินการตามกฎหมายเงินชดเชยลูกจ้าง (Employees Compensation) ปี ค.ศ. 1975

ภายใต้กฎหมายประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ลูกจ้างในภาคเอกชนทุกคน จะต้องเป็นสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ก่อนที่จะสมัครเข้าทำงาน ต้องสมัครเข้าเป็นสมาชิกของระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) เสียก่อน ไม่ว่าจะ เป็นงานชั่วคราวหรืองานถาวรก็ตาม ในการสมัครงานจะต้องมีบัตรประกันสังคม ซึ่งระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ออกให้ ไปแสดงต่อนายจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่อายุ เกิน 60 ปี ขึ้นไป การสมัครเป็นสมาชิกระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ทำได้ง่ายมาก สามารถรับบัตรประกันสังคมในทันทีที่ได้สมัครเป็นสมาชิก และเมื่อสมัครแล้วจะถือได้ว่าสมัครเข้าอยู่ใน 2 โครงการทันที คือ โครงการประกันสุขภาพ และโครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน สำหรับผู้ประกันตนที่ประกอบอาชีพอิสระและ ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่สมัครใจเป็นสมาชิกด้วยตนเอง และกลุ่มที่เป็น ผู้ประกันตนโดยบังคับ ซึ่งยินดีส่งเงินสมทบต่อแม้ว่าจะออกจากงานแล้ว (เทียบได้กับผู้ประกันตน ในมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของไทย) ทั้งนี้ อายุจะต้องไม่เกิน 60 ปี ผู้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและประมง ก็สามารถสมัครเข้าโครงการได้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2535 (ค.ศ. 1992) การส่งเงินสมทบก็คิดเป็นรายปี และการคุ้มครองผู้ประกันตน ก็นับเป็นรายปีปฏิทินเช่นกัน เริ่มตั้งแต่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม ของทุกปี⁶

⁶ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2545). รายงานการศึกษาดูงานประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์และประเทศมาเลเซีย. หน้า 1-33.

2) อัตราเงินสมทบ

ผู้ประกันตนที่ออกจากงาน และมีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ⁷ คือ ผู้ประกันตนที่อยู่ในโครงการประกันสังคม (The Social Security Program) ในรูปแบบโดยสมัครใจ ตามมาตรา 11 ของกฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดว่า เมื่อลูกจ้างภายใต้ความคุ้มครองโดยบังคับออกจากงาน เงินสมทบที่นายจ้างจ่ายไว้สำหรับบุคคลนั้นๆ และภาระที่ลูกจ้างนั้นๆ จะต้องจ่ายเงินสมทบ เนื่องจากการทำงานจะสิ้นสุดลงในปลายเดือนที่ออกจากงาน แต่เมื่อลูกจ้างคนดังกล่าวจะยังคงได้รับเครดิตจากเงินสมทบที่จ่ายไว้ในส่วนของเขาทั้งหมด และมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามข้อกำหนดของกฎหมายนี้ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างนั้นๆ อาจจะยังคงจ่ายเงินสมทบเพื่อรักษาสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนเต็มจำนวน

ลูกจ้าง จะต้องส่งเงินสมทบเพื่อรับประโยชน์ทดแทน ในกรณีเจ็บป่วย หรือประสบอันตรายที่ไม่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ทูพพลภาพ ชราภาพ และตาย ซึ่งรวมกัน ในอัตราร้อยละ 3.36 ของรายได้ โดยคำนวณจากรายได้สูงสุดไม่เกินเดือนละ 10,000 เปโซ (เริ่มปี ค.ศ. 1998)⁸ หากลูกจ้างที่เป็นผู้ประกันตนได้ออกจากงาน และมีความประสงค์ที่จะประกันตนต่อโดยสมัครใจ ต้องส่งเงินสมทบเพิ่มขึ้น ในส่วนของนายจ้างร้อยละ 5.04 รวมส่งเงินสมทบทั้งหมดร้อยละ 8.40 ของรายได้เดือนสุดท้ายสำหรับ โครงการประกันสุขภาพ ส่งเงินสมทบในอัตราร้อยละ 2.50 ของรายได้เดือนสุดท้าย

รัฐบาลให้เงินอุดหนุน ในกรณีที่เงินกองทุนมีไม่พอจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ ตาย ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย และคลอดบุตร ส่วนกรณีประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานรัฐบาลไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ

SSS มีการจัดเก็บเงินสมทบจาก 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้างในอัตราร้อยละของรายได้ต่อเดือน ดังนี้

กรณีโครงการประกันสังคม ในอัตราเงินสมทบนายจ้างจำนวนร้อยละ 5.04 ลูกจ้างร้อยละ 3.36 รวมเป็นจำนวนร้อยละ 8.40 ของเงินค่าจ้าง 10,000 เปโซ โครงการประกันสุขภาพในอัตราเงินสมทบนายจ้างร้อยละ 1.25 ลูกจ้างร้อยละ 1.25 รวมเป็นร้อยละ 2.50 ของเงินค่าจ้าง 3,000 เปโซ

⁷ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์. หน้า 12.

⁸ กองวิชาการและแผนงานสำนักงานประกันสังคม. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์. หน้า 9.

โครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานในอัตราเงินสมทบของนายจ้างฝ่ายเดียว ในอัตราร้อยละ 1 ของเงินค่าจ้าง 1,000 เปโซ และระยะเวลาการนำส่งเงินสมทบ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ สำหรับภาคบังคับ จะต้องส่งเงินสมทบในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป สำหรับภาคสมัครใจ จะต้องส่งเงินสมทบในวันที่ 5 ของเดือนถัดไป

กรณีนายจ้างส่งเงินสมทบช้ากว่ากำหนด จะมีค่าปรับ โดยนายจ้างจะต้องจ่ายค่าปรับในอัตราร้อยละ 3 และลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับประโยชน์ถึงแม้ว่านายจ้างยังไม่ได้จ่ายเงินสมทบ นอกจากนี้นายจ้างจะต้องจ่ายประโยชน์ทดแทนเมื่อลูกจ้างตาย ป่วย และนายจ้างจะมีความผิดตามกฎหมาย

3) ประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนในโครงการประกันสังคม ประกอบด้วย

(1) ประโยชน์ทดแทนระยะยาว ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย

(2) ประโยชน์ทดแทนระยะเวลานั้น ได้แก่ ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย หรือการประสบอันตรายที่มีสาเหตุเนื่องจากการทำงาน ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

โครงการประกันสุขภาพ โครงการนี้จะคุ้มครองสมาชิกของ SSS รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในอุปการะของสมาชิก ได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดา มารดา

โครงการประกันการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง โครงการนี้จะคุ้มครองลูกจ้างทุกคนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

โดยกฎหมายประกันสังคมของประเทศฟิลิปปินส์ แยกประเภทของประโยชน์ทดแทน ดังนี้

(1) ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ต้องประกอบด้วยลักษณะของการทุพพลภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทุพพลภาพถาวร ทุพพลภาพถาวรบางส่วน

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวร ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ก่อน 2 ไตรมาส ของการเกิดทุพพลภาพและผู้ทุพพลภาพจะได้รับบำนาญรายเดือน และบำนาญสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะ

หากสมาชิกทุพพลภาพก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 36 เดือน ผู้ทุพพลภาพจะได้รับประโยชน์ทดแทน เป็นเงินก้อนเป็นจำนวนเท่ากับ 35 เท่าของบำนาญรายเดือน

กรณีทุพพลภาพถาวรบางส่วน จะได้รับบำนาญรายเดือน เป็นระยะเวลาตามที่สำนักงาน SSS กำหนด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของการทุพพลภาพ

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพถาวรบางส่วน คือ จะได้ประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำจำนวนไม่น้อยกว่าเงินสมทบในส่วนของนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน หรือไม่ต่ำกว่า 1,000 เปโซ

(2) ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีลูกจ้างเสียชีวิตแบ่งตามลำดับ ได้แก่ คู่สมรสที่ยังไม่ได้แต่งงานใหม่ และบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย บิดามารดา และบุตรที่ลูกจ้างระบุให้เป็นผู้มีสิทธิตามแบบที่สำนักงาน SSS กำหนด

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีตาย ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือน ก่อน 2 ไตรมาส ของการเสียชีวิต ซึ่งผู้มีสิทธิลำดับแรกจะได้รับบำนาญตกทอดรายเดือน และบำนาญตกทอดสำหรับผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างที่เสียชีวิต

หากลูกจ้างเสียชีวิตก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 36 เดือน ผู้มีสิทธิลำดับแรกจะได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินก้อนในจำนวนเท่ากับ 35 เท่า ของบำนาญรายเดือน

กรณีที่ลูกจ้าง ไม่มีผู้มีสิทธิลำดับแรก ประโยชน์ทดแทนจะตกเป็นของผู้มีสิทธิลำดับที่สอง แต่จะได้รับเป็นเงินก้อนแทน ในจำนวนเท่ากับ 20 เท่าของบำนาญรายเดือน หากลูกจ้างเสียชีวิตก่อนจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน สำนักงาน SSS จะให้ประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำแก่ผู้มีสิทธิประโยชน์ทดแทนขั้นต่ำจำนวนไม่น้อยกว่าเงินสมทบในส่วนของนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน หรือไม่ต่ำกว่า 1,000 เปโซ

(3) ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน การเกิดสิทธิต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 12 เดือน ซึ่งจะเริ่มจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้ ในวันที่ 5 ของการหยุดงานจำนวนร้อยละ 90 ของค่าจ้างเฉลี่ย 6 เดือน จำนวนเงินสูงสุดไม่เกิน 360 เปโซต่อวัน ไม่เกิน 120 วันต่อปี และจะต้องยื่นขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน 1 ปี นับตั้งแต่เจ็บป่วย

(4) ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

เงื่อนไขและสิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร การเกิดสิทธิต้องจ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือนภายใน 12 เดือน ซึ่งจะจ่ายเงินทดแทนการขาดรายได้จำนวนร้อยละ 100 ของค่าเฉลี่ย 6 เดือน จำนวนเงินไม่เกิน 400 เปโซต่อวัน กรณีคลอดปกติจ่าย 60 วัน และกรณีคลอดแบบผ่าตัดจ่าย 78 วัน

(5) ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย หรือสูญเสียอวัยวะ จำนวนร้อยละ 90 ของค่าเฉลี่ยขั้นต่ำ 10 เปโซ ต่อวัน สูงสุดไม่เกิน 200 เปโซต่อวัน จ่ายไม่เกิน 120 วัน แต่ถ้ามีการบาดเจ็บรุนแรงจ่ายไม่เกิน 240 วันเริ่มจ่ายตั้งแต่วันที่ 5 ของการบาดเจ็บ

(6) ประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ คือ

บำนาญชราภาพได้รับร้อยละ 40 ของอัตราเงินเดือน ที่ผ่านการรับรองโดยเฉลี่ย กรณีจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 240 เดือน บำนาญขั้นต่ำจะเท่ากับ 1,200 เปโซ กรณีจ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 120 เดือน บำนาญขั้นต่ำเท่ากับ 1,000 เปโซ

บำนาญให้แก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะ คนละไม่ต่ำกว่า 150 เปโซ หรือร้อยละ 10 ของบำนาญพื้นฐานรายเดือน

อัตราบำนาญของสมาชิกแต่ละรายจะไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับจำนวนเงินสมทบของสมาชิก จำนวนปีที่สมาชิกเข้ามาอยู่ในความคุ้มครองจำนวนบุตร

เงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 120 เดือน และมีอายุครบ 60 ปี มีรายได้ไม่ต่ำกว่า 300 เปโซ หรือมีอายุครบ 65 ปี ไม่ว่าจะทำงานอยู่หรือไม่ก็ตาม

ลูกจ้างผู้ประกันตนที่เข้าหลักเกณฑ์จะได้รับบำนาญเป็นประจำทุกเดือนตลอดชีวิตนั้น หากบุตรที่อยู่ในความอุปการะ ซึ่งมีอายุไม่เกิน 21 ปี มีจำนวนไม่เกิน 5 คน จะเป็นผู้มีสิทธิได้รับบำนาญ โดยจะจ่ายบำนาญตกทอดให้แก่บุตรที่อายุน้อยที่สุดเป็นคนแรก และบุตรคนถัดมาเป็นคนที่สองเรียงตามลำดับอายุจนครบ 5 คน สำหรับบุตรที่มีอายุเกิน 21 ปี แต่พิการ ทูพพลภาพจะมีสิทธิได้รับบำนาญตกทอดเช่นกัน โดยบำนาญตกทอดนั้นกำหนดให้จ่ายร้อยละ 25 ของบำนาญสำหรับบุตร 5 คน และในกรณีที่ผู้รับบำนาญถึงแก่กรรม หรือพิการ ทูพพลภาพถาวร จะหยุดจ่ายบำนาญตกทอดทันที

ประโยชน์ทดแทนที่จ่ายให้ลูกจ้างผู้ประกันตน กำหนดจ่ายร้อยละ 45 ของ 300 เปโซ แรกของค่าจ้าง หรือค่าจ้างในระยะ 5 ปี สุดท้าย ในกรณีที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่า และจ่ายให้อีก ร้อยละ 25 ของค่าจ้างสำหรับ 300 เปโซต่อมา และจ่ายให้อีกร้อยละ 9 ของค่าจ้างส่วนที่เหลือ อย่างไรก็ตามบำนาญต่ำสุดที่ลูกจ้างได้รับต้องไม่น้อยกว่าเดือนละ 45 เปโซ

กรณีลูกจ้างผู้ประกันตนที่อยู่ในระหว่างรับบำนาญ ได้กลับเข้าทำงานอีกครั้ง การจ่ายบำนาญจะต้องยุติลง และต้องผูกพันกับกฎหมายตามขั้นตอนที่ใช้อยู่ต่อไป

ลูกจ้างผู้ประกันตนที่มีอายุถึง 60 ปี แต่ไม่มีสิทธิได้รับบำนาญ สามารถขอรับบำเหน็จเท่ากับจำนวนเงินที่ได้จ่ายสมทบ หรือที่นายจ้างจ่ายสมทบให้ แต่ต้องปรากฏว่าลูกจ้างผู้ประกันตนดังกล่าวไม่ได้ทำงานและไม่เป็นสมาชิกในระบบสวัสดิการสังคมแล้ว

3.2.2 หลักกฎหมายประกันสังคมประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศแรกของทวีปเอเชียที่กลายเป็นประเทศอุตสาหกรรมโดยภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงจากระบบศักดินามาเป็นระบบทุนนิยม ซึ่งประเทศญี่ปุ่นมีมาตรฐานในการครองชีพของประชาชนจัดได้ว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ มีค่ารายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี คือ 22,000 เหรียญสหรัฐ ซึ่งการจัดสวัสดิการด้านแรงงานของประเทศญี่ปุ่น จะทำการศึกษามาตรการทางรัฐธรรมนูญ มาตรการคุ้มครองแรงงาน และรวมถึงมาตรการทางกฎหมายประกันสุขภาพ

ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศแรกในทวีปเอเชียที่เริ่มนำระบบการประกันสังคมมาใช้บังคับ โดยเริ่มใช้ในปี 2524

ประกันสังคมในญี่ปุ่น เริ่มจากการเป็น โครงการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Mutual Aid System) สำหรับลูกจ้างในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลี่ยความเสี่ยงภัยซึ่งกันและกัน (Sharing Mutual Risks) ต่อมาจึงขยายเป็นระบบประกันของลูกจ้าง (Employees' Insurance System) ที่คุ้มครองลูกจ้างทุกคน และขยายถึงบุคคลที่มีได้เป็นลูกจ้างและที่มีได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Insurance System) ในระยะต่อมา⁹

ระบบการประกันของประเทศญี่ปุ่น ได้พัฒนาเทียบกับประเทศตะวันตก ระหว่างปี 1945-1954 ข้อตกลงการก่อสร้างระบบประกันสังคม เริ่มขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ระหว่างปี 1955-1964 ระบบประกันสุขภาพนำมาใช้ระหว่างปี 1965-1974 ส่วนระบบประโยชน์ทดแทนปรับปรุงขึ้นภายหลังปี 1975 และพยายามก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการจ่ายประโยชน์ทดแทนและการเรียกเก็บเงินสมทบ ซึ่งมีการปรับปรุงมาตลอด ระบบประกันสังคมจึงเริ่มมาจากการใช้ระบบประกันสุขภาพและมีระบบบำนาญครอบคลุมประชากรทุกคน แรกเริ่มนั้นระบบดังกล่าวจะ

⁹ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2538). บทความแปล เรื่อง แนวการดำเนินงานประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น และระบบประกันสังคมของฟิลิปปินส์ ในปี ค.ศ. 2000. หน้า 1.

เป็นการดูแลช่วยเหลือ ลูกจ้างในสถานที่ทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความเสี่ยงภัยจากทำงาน ต่อมา ระบบนี้จึงได้ขยายไปสู่ลูกจ้างทุกคนแม้กระทั่งกลุ่มอิสระที่ไม่มีลูกจ้าง หรือกลุ่มว่างงาน¹⁰

สาขาของการประกันสังคม (Branches of Insurance) ในประเทศญี่ปุ่น แบ่งเป็น 4 สาขาใหญ่ๆ ตามลักษณะของบทบาทได้แก่

- 1) การประกันกรณีเจ็บป่วยหรือการประกันทางการแพทย์ (Medical Care Insurance)
- 2) การประกันกรณีบำนาญ (Pension Insurance)
- 3) การประกันการจ้างงาน (Employment Insurance)
- 4) การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Accident Compensation Insurance)

Insurance)

- 1) การประกันทางการแพทย์ (Medical Care Insurance)¹¹

ระบบนี้ให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตนกรณีที่อยู่เสียรายได้ในระยะสั้น เช่น คลอดบุตร เจ็บป่วย ตาย

การประกันทางการแพทย์นี้จะไม่มีการจ่ายในรูปแบบเงินสด (In Cash) แต่จะให้ประโยชน์ในรูปแบบของการบริการ (In Kind) ผ่านสถาบันประกันทางการแพทย์ตามที่รัฐบาลท้องถิ่น กำหนด ซึ่งผู้ประกันตนต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนหนึ่งสมทบกับค่ารักษาทางการแพทย์แก่สถาบันประกันดังกล่าวนี้

การเจ็บป่วย การเกิดโรค หรือความตายของลูกจ้างขณะทำงาน จะอยู่ในความคุ้มครองของโครงการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน จะอยู่ในความคุ้มครองของโครงการประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งบังคับให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลชดเชยแก่ลูกจ้าง

การประกันสุขภาพของลูกจ้าง (Employees Health Insurance) คุ้มครองทั้งลูกจ้างและผู้อยู่ในอุปการะ

- 2) การประกันกรณีบำนาญ (Pension Insurance)¹²

การประกันกรณีบำนาญ เป็นระบบการจ่ายบำนาญแก่ผู้ประกันตนและผู้เป็นทายาท โดยครอบคลุมกรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และกรณีตายซึ่งเป็นการจ่ายประโยชน์ระยะยาว

¹⁰ เยาวลักษณ์ สวัสดิ์อริคม. (2544). รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร The 11th Study Programme for The Asian Social Insurance Administrators จัดโดย Japan International Corporation of Welfare Services (JICWELS). หน้า 3.

¹¹ ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. เล่มเดิม. หน้า 3.

¹² แหล่งเดิม. หน้า 4.

เมื่อผู้ประกันสูญเสียความสามารถในการทำงานหรือตาย กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างผู้ประกันตนตาย ประโยชน์ทดแทนนั้นจะตกเป็นของทายาทเรียกว่า บำนาญตกทอด (Survivors Pension) ขณะที่ระบบประกันทางการแพทย์จะจ่ายค่าทำศพ

บำนาญชราภาพจะจ่ายให้แก่ผู้ที่จ่ายเงินสมทบมาแล้ว 25 ปีขึ้นไป และมีอายุถึงเกณฑ์เกษียณที่กำหนดไว้ อัตราเงินสมทบจะคำนวณไว้ระยะยาว

3) การประกันการจ้างงาน (Employment Insurance)¹³

โครงการนี้เป็นการประกันแก่ลูกจ้างผู้ประกันตนเมื่อว่างงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีวิตขณะที่กำลังหางานทำ อัตราประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานจะแตกต่างกันไปตามประเภทของผู้ประกันตน ได้แก่ ลูกจ้างทั่วไป ลูกจ้างสูงอายุ ลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายวัน

นอกเหนือจากประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานดังกล่าวแล้ว กองทุนประกันการจ้างงานยังมีภาระในกรณีการดำเนินโครงการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการมีงานทำเสถียรภาพในการจ้างงาน การป้องกันการว่างงาน ปรับปรุงสภาพการทำงาน ขยายโอกาสในการมีงานทำ ปรับปรุงความสามารถ และทักษะของลูกจ้างให้สูงขึ้น รวมทั้งโครงการปรับปรุงสวัสดิการลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) การประกันอุบัติเหตุจากการทำงาน (Occupational Accident Compensation Insurance)¹⁴

โครงการนี้ให้ความคุ้มครองกรณีความเสียหายหลายประการได้แก่ ความเจ็บป่วย โรค ความพิการ และความตายอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือระหว่างการเดินทาง ไป-กลับ จากสถานที่ทำงาน

ประโยชน์ทดแทนในโครงการนี้ จ่ายเป็นบำนาญหรือเป็นเงินก้อนก็ได้ ทั้งค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การทดแทนรายได้ระหว่างการขาดงาน การช่วยเหลือกรณีขาดความสามารถในการทำงานเนื่องจากความพิการ และเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือผู้เป็นทายาท

กฎหมายมาตรฐานแรงงาน (Labour Standards Act) กฎหมายลูกจ้างของรัฐ (National Government Employees Act) และกฎหมายผู้เดินเรือทะเล (Seamen's Act) และกฎหมายแรงงานพื้นฐานอื่นๆ ล้วนกำหนดชัดเจนให้นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนกรณีเกิดอุบัติเหตุกับลูกจ้าง

¹³ แหล่งเดิม.

¹⁴ แหล่งเดิม. หน้า 5.

สำหรับกรณีอัตราส่วนเงินสมทบแห่งชาติ (National Contribution Ratio)¹⁵ อันเป็นอัตราส่วนเงินสมทบ (ซึ่งเป็นผลรวมระหว่างร้อยละของเงินภาษีรายได้ทั่วไปกับเงินสมทบโครงการประกันสังคม) ต่อรายได้รวมของชาติ (National Income) เท่ากับร้อยละ 38.4 ในปี 1992

ด้วยเหตุที่ประชาชนชาวญี่ปุ่นมีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ อัตราส่วนเงินสมทบข้อมสูงขึ้นอย่างเล็กน้อยไม่ได้ในระยะยาว เพราะค่าใช้จ่ายในโครงการสูงขึ้น อย่งไรก็ตาม ก็จะต้องมีการรักษาให้อยู่ในระดับที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจ และแรงจูงใจในการลงทุนเพื่อรักษาระดับค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ประเทศญี่ปุ่นจะต้องควบคุมการเพิ่มค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ให้สอดคล้องกับสัดส่วนการเพิ่มรายได้ของชาติ ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดไว้ในนโยบายการประกันสังคมแล้ว รวมทั้งการพยายามควบคุมค่ารักษาพยาบาลให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำหรับการประกันสังคมกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเป็นโรคที่เกิดเนื่องจากการทำงาน (เหมือนในหลายประเทศซึ่งก็รวมทั้งประเทศไทยด้วย) และต่อมาก็ขยายการประกันสังคมออกไปจนเป็นระบบประกันสังคมที่สมบูรณ์ทัดเทียมกับประเทศในทวีปยุโรป และประเทศสหรัฐอเมริกาโดยมีระบบประกันสังคมครอบคลุมทั้ง 8 ประเภท กรณีชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย มีการให้ความคุ้มครองในรูปแบบบำนาญ ซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบ คือ บำนาญคนงาน ซึ่งใช้บังคับในกิจการอุตสาหกรรมและการพาณิชย์กรรมโดยทั่วไป และบำนาญแห่งชาติให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนโดยทั่วไป ในระบบแรกนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ออกเงินสมทบเท่ากัน ส่วนแบบที่สองรัฐบาลออกร่วมด้วย เพื่อนำมาจัดเป็นผลประโยชน์ทดแทนในรูปแบบบำนาญชราภาพ บำนาญทูพพลภาพ รวมทั้งเงินเสริมสำหรับผู้อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตน สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน ก็แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งให้ความคุ้มครองประชาชนทั่วไป และประกันสุขภาพลูกจ้างคนงาน ซึ่งคุ้มครองแก่ลูกจ้างต่างๆ ในแบบแรกประโยชน์ทดแทนมีรูปบริการทางการแพทย์อย่างเดียว จากเงินที่จ่ายเข้ากองทุน โดยรัฐบาลและผู้ประกันตน ส่วนแบบหลังประโยชน์ทดแทนมีทั้งบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้ จากเงินที่จ่ายเข้ากองทุนโดยนายจ้างและลูกจ้างเท่าๆ กัน ส่วนรัฐบาลให้เงินอุดหนุนการบริหารกองทุน สำหรับกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ แต่นายจ้างเป็นผู้จ่าย โดยรัฐบาลเป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายบางรายการ ซึ่งผู้ประกันตนจะได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปบริการทางการแพทย์และเงินทดแทนการขาดรายได้ รวมทั้งมีบำนาญตกทอดแก่ทายาท อันได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตร ของผู้ประกันตนด้วย สำหรับกรณีคลอดบุตรมีการให้ประโยชน์ทดแทนในรูปบริการทางการแพทย์สำหรับการคลอดบุตรและบริบาลทารกด้วย สำหรับกรณีสงเคราะห์

¹⁵ แหล่งเดิม.

ครอบครัว คู่สมรสประชาชนที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ซึ่งอายุต่ำกว่า 4 ปี ในปี พ.ศ. 2536 หรือต่ำกว่า 3 ปี ในปี พ.ศ. 2537 โดยผู้ประกันตนไม่ต้องออกเงินสมทบ แต่นายจ้างเป็นผู้จ่ายร่วมกับรัฐบาล¹⁶

จากที่ได้กล่าวมาแล้วเบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น ประเทศญี่ปุ่นยังมีการประกันสังคมที่น่าสนใจ กล่าวคือประเทศญี่ปุ่นมีระบบการประกันสังคมตามประเภทดังต่อไปนี้

- (1) ชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย
- (2) เจ็บป่วยและคลอดบุตร
- (3) ประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน
- (4) ว่างงาน
- (5) สงเคราะห์ครอบครัว

กรณีประกันการชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย มีระบบการประกันสังคมอยู่ 2 ระบบหลัก ได้แก่ การประกันบำนาญคนงาน (Employees Pension Insurance) ให้ครอบคลุมถึงกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรมและการพาณิชย์รวมกะลาสีเรือด้วย และระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program) ใช้กับพลเมืองทุกคนที่มีอายุ 20-59 ปี ภายใต้ระบบนี้มีระบบการประกันสังคมแบบสมัครใจกับพลเมืองที่มีอายุ 60-64 ปี และผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศที่อายุ 20-64 ปี นอกจากนี้ยังมีระบบพิเศษสำหรับเกษตรกร ครู โรงเรียนเอกชน ลูกจ้างในภาคเกษตร ป่าไม้ สหกรณ์ ประมง และคนงานในกิจการสาธารณะ โดยระบบแรกผู้มีหน้าที่ออกเงินสมทบได้แก่นายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น โดยไม่ออกเท่ากัน คือ ร้อยละ 7.25 (ผู้ชาย) หรือ ร้อยละ 7.75 (ผู้หญิง) ของเงินเดือน ส่วนระบบที่สองมีรัฐบาลเข้ามามีส่วนร่วมด้วย โดยรัฐออกร้อยละ 33.3 ของผลประโยชน์และค่าบริหาร ที่เหลือเป็นของนายจ้างและลูกจ้างที่ต้องสมทบ (แต่ขาดข้อมูลว่าแต่ละฝ่ายต้องสมทบเท่าไร) เรื่องประโยชน์ทดแทนมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นบำนาญชราภาพ บำนาญทูพพลภาพ บำนาญตกทอด รวมทั้งให้เงินเสริมเมื่อมีผู้อยู่ภายใต้อุปการะผู้ประกันตนด้วย และทุกๆ ปีจะมีการปรับอัตราการให้ผลประโยชน์ทดแทนโดยอัตโนมัติในทั้ง 2 ระบบหลัก ส่วนเงื่อนไขกำหนดให้การประกันชราภาพในทั้ง 2 ระบบหลัก ลูกจ้างต้องสมทบเงินมาแล้วไม่ต่ำกว่า 25 ปี¹⁷

¹⁶ วิชัย โกลสุวรรณจินดา. (2533). *กฎหมายประกันสังคม*. หน้า 3-4. (อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม, 2540: 14-15).

¹⁷ นิคม จันทรวินทร. (2537). *กฎหมายประกันสังคม: แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย*. หน้า 27-28.

กรณีการเจ็บป่วยและคลอดบุตร ในระบบประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นมีอยู่สองระบบ คือ การประกันสุขภาพแห่งชาติ (National Health Insurance) ซึ่งเน้นครอบคลุมพลเมืองทั่วไป และการประกันสุขภาพพนักงาน (Employee Health Insurance) ซึ่งเน้นผู้ทำงานในอุตสาหกรรมและพาณิชย์และผู้ประกันตนโดยสมัครใจ และมีระบบพิเศษสำหรับผู้มีอายุตั้งแต่ 70 ปี กะลาสีเรือ ครูเอกชน และคนงานกิจการสาธารณะ ระบบแรกให้เฉพาะประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์เท่านั้น ระบบหลังมีทั้งการให้ประโยชน์ในการขาดรายได้และให้ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ ระบบแรกประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ให้ใช้กับพลเมืองทุกคนที่มีใ้ได้อยู่ภายใต้การประกันสุขภาพพิเศษอื่นๆ โดยไม่กำหนดเวลาก่อนการให้ประโยชน์ ส่วนประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์และประโยชน์ทดแทนในการขาดรายได้ในระบบหลังนั้น โดยต้องทำงานในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา ในระบบแรกสำหรับการส่งเงินสมทบ ผู้ประกันตนและรัฐบาลสมทบโดยผู้ประกันตนสมทบน้อยกว่ารัฐบาล เพราะรัฐบาลออกร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ ค่าบริหารงาน และเงินอุดหนุนในบางท้องที่ ส่วนนายจ้างไม่ต้องสมทบ ส่วนในระบบที่สอง ลูกจ้างและนายจ้างออกเงินสมทบเท่ากัน และรัฐบาลออกน้อยกว่าแต่ก็ช่วยออกค่าบริการงาน การให้ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัด ค่าโรงพยาบาล ค่ายา การทำฟัน การคลอดบุตร ค่ายาและยานพาหนะ ส่วนผลประโยชน์ทดแทนเป็นเงินสด กรณีเจ็บป่วยจะให้ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้าย ส่วนกรณีคลอดบุตรจะให้ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยจ่ายให้ 42 วันก่อนคลอด และ 56 วันหลังคลอด (รวม 98 วัน) นอกจากนี้ ยังให้เงินก้อนเมื่อคลอดบุตร 1 ใน 2 เดือนของเงินค่าจ้าง (20,000 เยน) และเงินค่าพยาบาลเด็ก (2,000 เยน) เป็นต้น¹⁸

กรณีประกันประสบอุบัติเหตุและเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน คຸ້ມກອງลูกจ้างในอุตสาหกรรมและพาณิชย์ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในการประกันโดยสมัครใจในกิจการเกษตร ป่าไม้ และประมง ที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นน้อยกว่า 5 คน นอกจากนี้ยังมีระบบพิเศษสำหรับผู้ประกอบอาชีพอิสระและคนงานในกิจการสาธารณะ การจ่ายเงินสมทบนั้นเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ประมาณร้อยละ 0.6-14.9 ของเงินเดือน (ตามอัตราการเกิดอุบัติเหตุในรอบ 3 ปี) ลูกจ้างผู้ประกันตนไม่ต้องจ่าย ส่วนรัฐบาลช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายบางอย่างจำกัดจากงบประมาณ การได้รับประโยชน์ทดแทนจะได้ทันทีโดยไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับระยะเวลาการทำงานขั้นต่ำแต่อย่างใด ประโยชน์ทดแทนที่ได้รับจะมีทั้งประโยชน์ทดแทนในการขาดรายได้ เช่น กรณีพิการได้ร้อยละ 60 ของรายได้

¹⁸ แหล่งเดิม. หน้า 28-29.

เฉลี่ยรายวัน และการให้บริการทางการแพทย์ นอกจากนี้ยังมีบ้านอายุตกทอดให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดา มารดา ปู่ ย่า หลานและพี่น้องที่ต้องดูแลด้วย¹⁹

องค์การบริหารระบบความมั่นคงทางสังคม ในส่วนของการประกันสุขภาพ พิการ ทูพพลภาพและตาย การเจ็บป่วยและคลอดบุตร และการสงเคราะห์บุตร จะรับผิดชอบหลักโดย กระทรวงสุขภาพและสวัสดิการ (Ministry of Health and Welfare) ส่วนการประกันการเจ็บป่วยจาก งาน และการว่างงาน จะรับผิดชอบหลักโดยกระทรวงแรงงาน (Ministry of Labour)²⁰

3.2.2.1 ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม²¹

ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม เนื่องจากมีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปมาระหว่างประเทศญี่ปุ่นและประเทศต่างๆ และจำนวนคนงาน ซึ่งนายจ้างญี่ปุ่นส่งไปประจำยังสาขาต่างประเทศ ดังนั้น เมื่อผู้ประกันตนถูกนายจ้างส่งไปทำงานใน ต่างประเทศ ผู้ประกันตนเหล่านี้จะต้องขึ้นทะเบียนในระบบความมั่นคงทางสังคมเฉพาะถิ่น (Local Social Security Systems) นอกเหนือไปจากระบบประกันสังคมของชาวญี่ปุ่น (Japanese Social Insurance Systems) เช่น ระบบบำนาญ และอาจจะต้องมีการคุ้มครองที่เป็นระบบคู่ขนานในด้าน ประกันสังคม

นอกจากนี้ เมื่อช่วงระยะเวลาที่คนงานแยกออกไปเป็นช่วงสั้นๆ ระยะเวลาของ การคุ้มครองก็จะสั้นตามไปด้วย สิ่งนี้หมายความว่าระยะเวลาการคุ้มครองอาจไม่ยาวเพียงพอที่จะ ทำให้มีสิทธิการรับประโยชน์ทดแทน แม้ว่าพวกเขาจะได้ส่งเงินสมทบเข้าสู่ระบบแล้วก็ตาม

ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมระหว่างประเทศ (International Social Security Agreements) สองประเทศจึงเกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ข้อตกลงนี้จะทำให้หมดปัญหา ความคุ้มครองที่ซ้ำซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบบำนาญ ข้อตกลงนี้ยังให้อำนาจในการ รวมระยะเวลาคุ้มครองทั้งหมดในช่วงที่อยู่ต่างประเทศได้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อที่จะช่วยเติมเต็มในช่องว่าง ประโยชน์ทดแทนต่างๆ นั้นเอง

บทสรุป ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาสองด้าน ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมจึงถูกวางระบบขึ้นมาเพื่อ

¹⁹ นิคม จันทรวาท. (2537). กฎหมายประกันสังคม: แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการ ดำเนินงานในประเทศไทย. หน้า 29.

²⁰ แหล่งเดิม. หน้า 30.

²¹ กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2550, กรกฎาคม). ระบบประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น. หน้า 53-55.

- (1) ปรับปรุงการใช้กฎหมายต่างๆ โดยพิจารณาจากระบบความมั่นคงทางสังคมของสองประเทศ
- (2) รวมระยะเวลาการคุ้มครองในระบบบำนาญของสองประเทศ เพื่อช่วยให้ลูกจ้างมีสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญ

1) การปรับปรุงการใช้กฎหมาย

ในเรื่องลูกจ้างที่บริษัทส่งไปทำงานในต่างประเทศเป็นการชั่วคราวถ้าระยะเวลาที่ไปทำงานคาดว่าไม่เกิน 5 ปี ลูกจ้างเหล่านี้ไม่ต้องอยู่ในบังคับของกฎหมายและกฎระเบียบของประเทศที่ไปทำงาน แต่จะต้องอยู่ภายใต้ระเบียบและกฎหมายของประเทศบ้านเกิดในช่วงระยะเวลานั้น

2) การรวมระยะเวลาคุ้มครองทั้งหมด

เมื่อรวมระยะเวลาคุ้มครองในระบบบำนาญของสองประเทศทั้งหมดแล้วได้ครบตามระยะเวลาขั้นต่ำที่กำหนด บำนาญจะต้องจ่ายออกไปตามระยะเวลาของการคุ้มครองในระบบต่างๆ โดยลำดับ

สถานะของข้อตกลง ประเทศญี่ปุ่นได้ดำเนินการทำข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมกับประเทศเยอรมนี มาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2000 ประเทศอังกฤษตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ปี 2001 ประเทศเกาหลีตั้งแต่เดือนเมษายน ปี 2005 ประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่เดือนตุลาคมปี 2005 และประเทศเบลเยียมตั้งแต่เดือนมกราคม ปี 2007 ปัจจุบันตกลงกับประเทศฝรั่งเศส แคนาดา และออสเตรเลีย ยังอยู่ในขั้นตอนการเตรียมการที่จะบังคับใช้ และข้อตกลงกับประเทศเนเธอร์แลนด์กำลังอยู่ระหว่างเจรจา จากข้อเสนอต่างๆ ที่ได้รับจากประเทศอื่นๆ เพื่อที่จะเริ่มเจรจาลูกเกี่ยวกับข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม รัฐบาลจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ต่อผลการตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมขั้นสุดท้ายกับประเทศต่างๆ ภายในยุคที่ประกอบไปด้วยหลายชาติหลายภาษา

ข้อตกลงและการจ่ายเงินก้อนแก่ผู้ที่ไม่ใช่ชาวญี่ปุ่น ข้อตกลงว่าด้วยความมั่นคงทางสังคมมีเจตนาที่จะให้ประโยชน์ทดแทนเป็นระบบบำนาญรวม (Totalized Pension Benefit) แก่ผู้ประกันตน และในทางกลับกัน ระบบการจ่ายเงินแบบเงินก้อน (Lump-Sum Withdrawal Payment System) จะไม่เป็นบำนาญ แต่เป็นการคืนเงินบางส่วนที่มาจากเงินสมทบที่ได้จ่ายเข้าในระบบบำนาญของชาวญี่ปุ่น

ในกรณีที่ผู้ประกันตนได้รับเงินก้อนจากระบบ Lump-Sum Withdrawal Payment System ซึ่งขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการคุ้มครองของผู้ประกันตนแล้ว ผู้ประกันตนจะไม่สามารถนำระยะเวลาดังกล่าวมาใช้ในการขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญแบบรวม Totalized Pension Benefit ได้

กรณีและผู้ประกันตนมาจากประเทศที่อยู่ในความตกลงกับญี่ปุ่น ผู้ประกันตน จะได้รับการแนะนำให้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนก่อนการยื่นขอรับเงิน ไม่ว่าผู้ประกันตนอยากใช้ ระยะเวลาการคุ้มครองในระบบของชาวญี่ปุ่น หรืออยากจะใช้สิทธิจากการจ่ายเงินในปัจจุบัน หรือ อยากจะใช้สิทธิภายหลังเพื่อขอประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญแบบรวม Totalized Pension Benefits ก็ตาม

3.2.2.2 การจ่ายเงินก้อน (Lump-Sum Withdrawal Payment System)

วัตถุประสงค์ โดยหลักการแล้ว ประชาชนที่มีอายุ 20 ปี ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 60 ปี ที่อาศัยอยู่ในประเทศญี่ปุ่น จะต้องขึ้นทะเบียนในระบบบำนาญแห่งชาติ (National Pension System) โดยไม่ต้องคำนึงถึงสัญชาติ เช่นเดียวกับคนที่มีอายุ 70 ปี ที่ยังทำงานในสถานประกอบการที่อยู่ใน ความครอบคลุมในประเทศญี่ปุ่นและที่สำคัญรวมถึงลูกจ้างต่างชาติด้วย ยกเว้น ลูกจ้างต่างชาติใน ประเทศญี่ปุ่นได้ยุติข้อตกลงเกี่ยวกับบำนาญลงแล้ว บุคคลเหล่านี้จะต้องขึ้นทะเบียนเป็น ผู้ประกันตนในระบบประกันบำนาญลูกจ้าง (Employees Pension Insurance System)

อย่างไรก็ตาม ผู้ที่เป็นชาวต่างชาติจะไม่สามารถคงการขึ้นทะเบียนในระบบ บำนาญแห่งชาติได้ (National Pension System) หากไม่มีที่อยู่อาศัยในประเทศญี่ปุ่นต่อไป แม้คน เหล่านี้จะได้จ่ายเงินสมทบไปจนถึงเวลานั้นและประสงค์ที่จะคงการขึ้นทะเบียนในระบบดังกล่าวก็ ตาม เนื่องจากคนที่ออกจากประเทศญี่ปุ่นไปก่อนที่ระยะเวลาการคุ้มครองของพวกเขาจะครบ 25 ปี จะไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีบำนาญชราภาพพื้นฐาน (Old-Age Basic Pension)

เงื่อนไขการเกิดสิทธิ ผู้มีสัญชาติต่างชาติที่ได้จ่ายเงินสมทบเข้าในระบบบำนาญ แห่งชาติ (National Pension) หรือบำนาญสำหรับลูกจ้าง (Employee Pension) ไปแล้วเป็นระยะเวลา อย่างน้อย 6 เดือน และเป็นผู้ที่ไม่มีสิทธิได้รับบำนาญชราภาพพื้นฐาน (Basic Pension) อาจได้รับ เงินก้อน (Lump-Sum Withdrawal Payments) โดยการขอรับสิทธิการจ่ายเงินภายในระยะเวลา 2 ปี นับจากวันที่ออกจากประเทศญี่ปุ่น แต่อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ได้รับบำนาญทุพพลภาพพื้นฐาน (Disability Basic Pension) หรือบำนาญสำหรับลูกจ้างกรณีทุพพลภาพ (Disability Employees Pension) จะไม่มีสิทธิได้รับเงินก้อน (Lump-Sum Withdrawal Payments) นี้

3.3 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองด้านประกันสังคมไทย

หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานใน ประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

3.3.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

หลักว่าด้วยความเสมอภาคของบุคคล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาฝึกอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้”

3.3.2 หลักกฎหมายประกันสังคมไทย

เพื่อที่จะขยายความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมให้รวมถึงลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทย และไปประจำทำงานในต่างประเทศ ดังนี้จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงหลักกฎหมายประกันสังคมไทย ดังนี้

3.3.2.1 ขอบเขตการบังคับใช้

ปัจจุบันพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป²² และใช้บังคับรวมถึงลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการด้วย ทั้งนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 เป็นต้นไป

ส่วนบุคคลและลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ได้แก่

(1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของส่วนราชการกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

(2) ลูกจ้างของรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

(3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทย และไปประจำทำงานในต่างประเทศ²³

²² พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป พ.ศ. 2545.

²³ **หลักเกณฑ์สำคัญ** 1) นายจ้างของลูกจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทย 2) ลูกจ้างไปประจำทำงานในต่างประเทศ

ข้อสังเกต 1) สำนักงานของนายจ้างต้องอยู่ในประเทศไทย ตัวนายจ้างอาจไม่อยู่ในไทยก็ได้

2) ตัวนายจ้างอาจเป็นคนไทยหรือคนต่างประเทศก็ได้

- (4) ครูหรือครูใหญ่ในโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน²⁴
- (5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล²⁵
- (6) ลูกจ้างเนติบัณฑิตยสภา²⁶
- (7) ลูกจ้างของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์
- (8) ลูกจ้างของสภาภาษาไทย
- (9) ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์²⁷
- (10) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้เป็นลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย
- (11) ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจรหรือเป็นไปตามฤดูกาล
- (12) ลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งงานที่ลูกจ้างทำนั้นมีได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
- (13) ลูกจ้างของนายจ้างซึ่งประกอบการค้าแร่ หรือการค้าแร่ลอย

3) ลูกจ้างต้องไปทำงานในต่างประเทศ และต้องไปเป็นประจำ คำว่า “ประจำ” คูที่เจตนาของนายจ้างและระยะเวลาที่ไปทำงาน เช่น ตอนย้ายนายจ้างให้ไปอยู่ เมื่อย้ายไปแล้วมีเหตุต้องรับย้ายกลับ ถือว่าย้ายไปทำงานประจำ หรือย้ายไปทำงานโดยไม่มีกำหนดเวลา ถือว่าย้ายไปทำงานประจำ หรือย้ายไปทำงานช่วงเวลาสั้น เช่น หลายเดือน เป็นปีๆ ถือว่าย้ายไปทำงานประจำ หรือให้ลูกจ้างไปศึกษาฝึกอบรมที่ต่างประเทศ แต่ได้รับเงินเดือนในประเทศ ไม่ถือว่าไปประจำทำงานในต่างประเทศ. อ้างถึงใน รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2540).

กฎหมายประกันสังคมฉบับใช้งาน. หน้า 14.

²⁴ พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, มาตรา 86.

²⁵ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 4.

²⁶ พระราชกฤษฎีกากำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ. 2545.

²⁷ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 6 “รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” หมายความว่า 1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ 2) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ ตัวอย่างเช่น ธนาคารออมสิน การรถไฟแห่งประเทศไทย การสื่อสารแห่งประเทศไทย การท่าเรือแห่งประเทศไทย การบินไทย บริษัท ขนส่งจำกัด เป็นต้น

1) การเป็นผู้ประกันตน

ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้ให้ความหมายของผู้ประกันตนไว้ว่า “ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้”

การเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมไทย มี 3 ประเภท กล่าวคือ

(1) ผู้ประกันตนแบบบังคับ

มาตรา 33 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ประกันตนไว้ว่าจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีที่มิใช่ 60 ปีบริบูรณ์แล้วยังคงทำงานในสถานประกอบการเดิมอยู่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง ให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ประกันตนต่อไป แม้ว่าจะมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์

หมายเหตุ ในกรณีที่มิใช่การโอนสิทธิของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์โดยลูกจ้างทำงานกับนายจ้างรายใหม่ ถึงแม้ลูกจ้างจะมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ ลูกจ้างนั้นยังคงมีสิทธิเป็นผู้ประกันตนต่อไป

(2) ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

ก. เคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 โดยจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน

ข. ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงตาม มาตรา 38 (2) คือสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ค. ยื่นแบบแสดงความจำนงสมัครภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

(3) ผู้ประกันตนอิสระ

ก. บุคคลอื่นที่มีใจลูกจ้าง ตามมาตรา 33 (ผู้ประกันตนแบบบังคับ)

ข. อายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

ค. ไม่เป็นผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 (ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ)

ง. ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพ

จ. ไม่เป็นโรค ตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมประกาศกำหนด

1. วัณโรคในระยะอันตราย

2. โรคพิษสุราเรื้อรัง

3. โรคใดๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างการรักษา และอยู่ในสภาพการใช้เครื่องช่วยชีวิต

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม เป็นได้เพียง 3 กรณี ดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น

3.3.2.2 เงินสมทบ

เงินสมทบ หมายถึง เงินที่จัดเก็บจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล หรือเงินที่ผู้ประกันตนออกกร่วมกับรัฐบาลจ่ายสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม เพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน เมื่อเกิดเคราะห์ภัยหรือประสบความเดือดร้อน และเข้าหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนดไว้

1) อัตราเงินสมทบ

อัตราเงินสมทบที่ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล จ่ายเข้ากองทุนประกันสังคม มีดังนี้

(1) ผู้ประกันตนตามแบบบังคับ

ตามมาตรา 46 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน ตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบ เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งปัจจุบันกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545 ให้ไว้ ณ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอนที่ 119 วันที่ 27 ธันวาคม 2545 อัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร ดังนี้

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2546 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2546 ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน ออกเงินสมทบเพื่อจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณี ดังกล่าว ฝ่ายละเท่ากัน ในอัตราร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 เป็นต้นไป รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกันตน ออกเงินสมทบฝ่ายละเท่ากัน ในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตนอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพให้รัฐบาลออกเงินสมทบร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน นายจ้างและผู้ประกันตน ออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ ร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน อนึ่งอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน ให้รัฐบาลออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างของ

ผู้ประกันตน นายจ้างและผู้ประกันตนออกเงินสมทบใน อัตราฝ่าย ร้อยละ 0.50 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน

(2) ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

มาตรา 46 วรรคสาม ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุนโดยรัฐบาล 1 เท่า และผู้ประกันตนออก 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีชราภาพ ดังนี้

เงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตาม มาตรา 39 ประจำเดือน มกราคม พ.ศ. 2546 จนถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งจะต้องนำส่งให้แก่สำนักงานประกันสังคม ภายในวันที่ 25 ของเดือนถัดไป ให้ผู้ประกันตนนำส่งเงินสมทบเดือนละ 384 บาท โดยใช้อัตราเงินสมทบร้อยละ 5 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 จำนวนเดือนละ 4,800 บาท 2 เท่าของอัตราเงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 33 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

เงินสมทบที่ผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ต้องออกสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมประจำเดือน มกราคม 2548 เป็นต้นไปให้นำส่งเดือนละ 432 บาท โดยให้ใช้อัตราเงินสมทบร้อยละ 9 ของจำนวนเงินที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณ เงินสมทบของผู้ประกันตน ตามมาตรา 39 เดือนละ 4,800 บาท

(3) ผู้ประกันตนอิสระ

พระราชกฤษฎีกากำหนด หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจน หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 กำหนดอัตราเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ทุพพลภาพ และตาย ไว้ว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป ให้ผู้ประกันตนตามมาตรา 40 จ่ายเงินสมทบ ปีละ 3,360 บาท

2) จำนวนเงินที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณเงินสมทบ

(1) ผู้ประกันตนแบบบังคับ

ที่มา จากค่าจ้างของผู้ประกันตน กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2538) ลงวันที่ 30 มีนาคม 2538 ออกโดยอาศัย อำนาจตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 46 วรรคสี่ กำหนด

ค่าจ้างที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณ เงิน สมทบ กองทุน ประกันสังคมของผู้ประกันตนตามมาตรา 33 แต่ละเดือนละไม่ต่ำกว่า 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 5 กำหนดนิยามของคำว่า “ค่าจ้าง” หมายถึง เงินนายจ้างเป็นผู้จ่ายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างในวัน และเวลาทำงานปกติรวมทั้งวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่านายจ้างจะ กำหนดคำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร การคำนวณ เงินสมทบที่มีสตางค์ มาตรา 46 วรรคสี่ กำหนดไว้ว่าถ้ามีเศษสตางค์ ตั้งแต่ 50 สตางค์ขึ้นไปให้ นับเป็นหนึ่งบาท ถ้าน้อยกว่านี้ให้ปัดทิ้ง

(2) ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

ที่มา ไม่ได้มาจากค่าจ้างโดยมาตรา 39 วรรคสอง กำหนดให้ออก กฎกระทรวงกำหนดเงินที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณเงินสมทบ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับ สภาพทางเศรษฐกิจ ซึ่งกฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2538) ลงวันที่ 30 มีนาคม 2538 กำหนดเงินที่ ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เป็น จำนวนเงินปีละ 4,800 บาท

3.3.2.3 ประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับตามที่กฎหมายประกันสังคม กำหนดไว้มี 4 รูปแบบ คือ

- 1) การบริการทางการแพทย์
- 2) เงินทดแทนการขาดรายได้
- 3) เงินค่าทำศพ
- 4) เงินสงเคราะห์

ซึ่งประโยชน์ทดแทนที่ผู้ประกันตนจะได้รับก็ขึ้นอยู่กับประเภทของผู้ประกันตน ดังนี้

1) ผู้ประกันตนแบบบังคับและผู้ประกันตนแบบสมัครใจ

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในรูปแบบต่างๆ ขึ้นอยู่กับ ประเภทของกฎหมายประกันสังคม ดังนี้

(1) ผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานมี สิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

ก. การบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนต้องเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ยกเว้นกรณีผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะอุบัติเหตุหรือฉุกเฉิน หรือกรณีที่สำนักงานประกันสังคมยังไม่ได้ ออกใบรับรองสิทธิให้ ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับบริการทางการแพทย์ ณ สถานพยาบาลใดก็ได้ สำนักงานประกันสังคมจะจ่ายเงินเป็นค่า บริการทางการแพทย์ ตามหลักเกณฑ์อัตราที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยเหตุหรือกลุ่มโรค และบริการดังต่อไปนี้ ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์

- โรคจิต ยกเว้น กรณีเฉียบพลัน ซึ่งต้องทำการรักษาในทันทีและระยะเวลาในการรักษาไม่เกินสิบห้าวัน

- โรค หรือการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการใช้สารเสพติดตามกฎหมายว่าด้วย ยาเสพติด

- โรคเดียวกันที่ต้องใช้ระยะเวลาการรักษาตัวในโรงพยาบาลประเภทคนไข้ในเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันใน หนึ่งปี

- การฟอกเลือดด้วยไตเทียม ยกเว้นกรณีไตวายเฉียบพลัน ที่มีระยะเวลาการรักษาไม่เกินหกสิบวันให้มีสิทธิได้รับการบริการทางการแพทย์ คือ การฟอกโลหิต (Hemodialysis) โดยจ่ายเป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน ครั้งละ 3,000 บาท ต่อสัปดาห์ กรณีเจ็บป่วยด้วยโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย โดยสำนักงานประกันสังคมจะจ่ายให้กับสถานพยาบาลในอัตราไม่เกิน 1,500 บาทต่อครั้งและไม่เกิน 3,000 บาทต่อสัปดาห์

- การกระทำใดๆ เพื่อความสวยงาม โดยไม่มีข้อบ่งชี้ทางการแพทย์

- การรักษาที่อยู่ในระหว่างการค้นคว้าทดลอง

- การรักษาภาวะที่มีบุตรยาก

- การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้น การตรวจเนื้อเยื่อเพื่อการปลูกถ่ายไขกระดูกของผู้ประกันตน จ่ายค่าตรวจเนื้อเยื่อเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 7,000 บาท ต่อราย

- การตรวจใดๆ ที่เกินกว่าความจำเป็นในการรักษาโรคนั้นๆ

- การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะ ยกเว้นการปลูกถ่ายไขกระดูก ให้จ่ายค่าบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายในอัตราเจ็ดแสนห้าหมื่นบาทต่อราย การผ่าตัดเปลี่ยนอวัยวะกระจกตา เหมาจ่ายค่าบริการทางการแพทย์ให้แก่สถานพยาบาลในอัตรา 20,000 บาท และให้ศูนย์ดวงตาสภากาชาดไทย 5,000 บาท

- การเปลี่ยนเพศ
- การผสมเทียม
- การบริการระหว่างรักษาตัวแบบพักฟื้น
- ทันตกรรม ยกเว้น การถอนฟัน การอุดฟัน และการขูดหินปูน

ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับบริการทางการแพทย์ เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 200 บาท ต่อครั้ง และไม่เกิน 400 บาทต่อปี

- แวนตา

ข. เงินทดแทนการขาดรายได้

กรณีผู้ประกันตนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้าง สำหรับการที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาลตามคำสั่งแพทย์ครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วัน และในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทิน ต้องไม่เกิน 180 วัน เว้นแต่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เกิน 180 วัน แต่ไม่เกิน 365 วัน

1. กฎกระทรวง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2534) ออกตามความในมาตรา 64 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้กำหนดโรคเรื้อรังไว้ คือ โรคมะเร็ง โรคน้ำเหลืองในสมองผิดปกติ โรคไตวายเรื้อรัง โรคที่รักษาเกิน 180 วัน ติดต่อกันและขณะเจ็บป่วย ผู้ป่วยไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ

2. หลักเกณฑ์การรับเงินทดแทนการขาดรายได้

ผู้ประกันตนต้องหยุดงานตามคำสั่งแพทย์ ต้องปรากฏว่าผู้ประกันตนขาดรายได้จริงๆ ในระหว่างการหยุดงานตามคำสั่งแพทย์ ต้องหักจำนวนวันลาป่วยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก่อนคำนวณเงินทดแทนการขาดรายได้

(2) กรณีตาย

ผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน จนถึงแก่ความตายมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน ดังนี้

ก. ค่าทำศพ 40,000 บาท²⁸

ข. เงินสงเคราะห์จ่ายให้แก่ทายาทของผู้ประกันตนที่ถึงแก่ความตาย ดังนี้

²⁸ กฎกระทรวงฉบับที่ 10 กำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 101 ก.

1. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 36 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 10 ปี ทายาทหรือผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 1 เดือนครึ่ง
2. กรณีผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทายาทหรือผู้มีสิทธิจะได้รับเงินสงเคราะห์เท่ากับค่าจ้างเฉลี่ยของผู้ตาย 5 เดือน

(3) กรณีทุพพลภาพ

กรณีผู้ประกันตนที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงานจนเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะ หรือสูญเสียสมรรถภาพของอวัยวะอย่างถาวรในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าผู้ประกันตนทุพพลภาพ ทั้งนี้ ให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

- ก. มือทั้งสองข้างขาด
- ข. แขนขาดทั้งสองข้าง
- ค. มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่งขาด
- ง. มือข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด
- จ. แขนข้างหนึ่งกับเท้าข้างหนึ่งขาด
- ฉ. แขนข้างหนึ่งกับขาข้างหนึ่งขาด
- ช. สูญเสียลูกตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียตาข้างหนึ่งกับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตาอีกข้างหนึ่ง หรือสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละ 90 ขึ้นไป หรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่ 3/60 หรือมากกว่าของตามทั้งสองข้าง
- ซ. โรคหรือการบาดเจ็บของไขสันหลังเป็นเหตุให้มือหรือแขนทั้งสองข้าง มือข้างหนึ่งกับแขนข้างหนึ่ง มือข้างหนึ่งกับขาอีกข้างหนึ่ง หรือแขนข้างหนึ่งกับขาหรือเท้าอีกข้างหนึ่ง หรือขาทั้งสองข้างกับการขยับย้ายปีศาจจะ อูจาจะ สูญเสียสมรรถภาพโดยสิ้นเชิง
- ฅ. โรคและการบาดเจ็บของสมองเป็นเหตุให้สูญเสียความสามารถของอวัยวะของร่างกายจนไม่สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันที่เป็นได้ และต้องมีผู้อื่นมาช่วยเหลือดูแล

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพดังนี้

ก. การบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลไม่เกินเดือนละ 2,000 บาท ไม่ว่าการเข้ารับบริการทางการแพทย์ดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องกับการทุพพลภาพหรือไม่ก็ตาม²⁹

ข. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพตามมาตรา 70 (6) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราดังต่อไปนี้

- ค่าใช้จ่ายในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจ และอาชีพเท่าที่จ่ายจริงตามความเป็นจำเป็นไม่เกิน 40,000 บาทต่อราย

- ค่าใช้จ่ายในกระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายตาม (1) ในส่วนที่เป็นค่าใช้จ่ายทางกายบำบัดหรืออาชีพบำบัดให้จ่ายตามหลักเกณฑ์และอัตราดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายทางกายบำบัดครั้งละไม่เกิน 100 บาท

2. ค่าใช้จ่ายทางอาชีพบำบัดครั้งละไม่เกิน 50 บาท

- ค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางอาชีพตาม (1) ให้จ่ายเฉพาะที่เป็นการฝึกตามหลักสูตรที่หน่วยงานในสำนักงานเป็นผู้ดำเนินการ ตามอัตราที่กำหนดในประกาศสำนักงานประกันสังคมเรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ทุพพลภาพ

ค. เงินทดแทนการขาดรายได้ ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพมีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ตามมาตรา 57 ตลอดชีวิต³⁰

ง. ถ้าผู้ทุพพลภาพถึงแก่ “ความตาย” จะได้รับประโยชน์ทดแทน คือ เงินค่าทำศพ 40,000 บาท เงินสงเคราะห์แก่ทายาท ตามหลักเกณฑ์คำนวณเงินทดแทนการขาดรายได้ กรณีตายโดยนำเงินทดแทนการขาดรายได้ที่ผู้ประกันตนได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนตายมาเป็นเกณฑ์ในการคำนวณ

(4) กรณีคลอดบุตร

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรสำหรับตนเองหรือภริยา หรือสำหรับหญิงซึ่งอยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผย ถ้าไม่มีภริยาที่จดทะเบียนโดยถูกต้องตามกฎหมาย

ก. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับมีดังนี้

²⁹ ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538.

³⁰ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 71.

- ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง

- ค่ารักษาพยาบาล เหม่าจ่ายจำนวน 12,000 บาท ต่อการคลอดหนึ่งครั้ง สำหรับการคลอดบุตรของผู้ประกันตนหรือภริยาของผู้ประกันตน หรือหญิงที่อยู่กินฉันสามีภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยกรณีผู้ประกันตนไม่มีภริยา³¹

- เงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง โดยเหม่าจ่ายเป็นเงินจำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้างเฉลี่ยเป็นระยะเวลา 90 วัน³²

ข. หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการรับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร

- ผู้ประกันตนแต่ละคนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนสำหรับการคลอดบุตรไม่เกิน 2 ครั้ง ดังนั้น ถ้าสามีและภริยาเป็นผู้ประกันตนทั้ง 2 คน ให้แต่ละคนมีสิทธิเบิกค่าคลอดบุตรได้คนละ 2 ครั้ง รวมเป็น 4 ครั้ง

- กรณีผู้ประกันตนชายเป็นผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นค่าคลอดบุตรเหม่าจ่าย 12,000 บาทต่อครั้งเท่านั้น ไม่มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

- ผู้ประกันตนหญิงมีสิทธิได้รับค่าบริการทางการแพทย์และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร

- ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าคลอดบุตร ต่อเมื่อมีระยะเวลาตั้งครรถ์ไม่น้อยกว่า 28 สัปดาห์ และทารกออกจากครรภ์มารดาไม่ว่าจะมีชีวิตรอดอยู่หรือไม่ก็ตาม

(5) กรณีสงเคราะห์บุตร

ก. พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 มาตรา 75 ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ดังนี้

- ค่าสงเคราะห์ความเป็นอยู่ของบุตร
- ค่าเล่าเรียนบุตร
- ค่ารักษาพยาบาลบุตร
- ค่าสงเคราะห์อื่นที่จำเป็น

ข. หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

³¹ ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549.

³² พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 67.

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่าย ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร พ.ศ. 2549 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และมาตรา 75 ตรี แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ได้กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร มีสาระสำคัญดังนี้

- ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร สำหรับบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่ต้องไม่เกิน 15 ปี ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 19 (พ.ศ. 2549) ได้กำหนดอายุบุตรที่มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์มีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์

- ผู้ประกันตนสามารถใช้สิทธิขอรับประโยชน์ทดแทนสำหรับบุตร จำนวนคราวละไม่เกิน 2 คน โดยนับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ไม่ว่าบุตรจะเกิดก่อนหรือหลังการ เป็นผู้ประกันตน

- ประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร ให้จ่ายในอัตรา 350 บาท ต่อเดือนต่อบุตรหนึ่งคน

- กรณีบุตรเกิดระหว่างเดือนให้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์เต็มเดือน

- ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทน ตามข้อ 6 ถ้าผู้ประกันตนมี บุตรอื่นอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ ให้ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรแทนที่ บุตรที่สิ้นสุดการมีสิทธินั้น

- บุตรของผู้ประกันตนจะสิ้นสุดการได้รับประโยชน์ทดแทนกรณี สงเคราะห์บุตรเมื่อ

1. บุตรมีอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์
2. บุตรถึงแก่ความตาย
3. ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นก่อนอายุ 6 ปีบริบูรณ์

- การงดจ่ายสงเคราะห์บุตร ให้งดจ่ายตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่บุตร มีอายุครบ 6 ปีบริบูรณ์ หรือบุตรถึงแก่ความตาย หรือยกให้เป็นบุตรบุญธรรม หรือความเป็น ผู้ประกันตนผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

- ผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์บุตร

1. กรณีบิดาและมารดาเป็นผู้ประกันตน ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้มี

สิทธิ

สิทธิ

2. บิดาและมารดา หย่าหรือแยกกันอยู่ ให้ผู้อุปการะบุตรเป็นผู้มี

3. ผู้ประกันตนทุพพลภาพในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรแก่ผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพ

4. ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายในขณะที่บุตรมีอายุไม่เกิน 6 ปีบริบูรณ์ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์บุตรแก่บุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) สามีหรือภริยาของผู้ประกันตนหรือบุคคลที่ซึ่งอยู่ร่วมกับ สามีหรือภริยากับผู้ประกันตนโดยเปิดเผยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด และเป็นผู้อำนวยการปกครองบุตร

(ข) ผู้อุปการะบุตรของผู้ประกันตนในกรณีที่มีสามีหรือภริยา หรือบุคคลซึ่งอยู่ร่วมกันนั้นสามีหรือภริยากับผู้ประกันตนมิได้อุปการะหรือถูกถอนอำนาจปกครองหรือถึงแก่ความตาย

- การสิ้นสุดสิทธิการรับประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร

1. บุตรมีอายุเกิน 6 ปีบริบูรณ์และไม่มีบุตรอื่นมาแทนที่
2. บุตรถึงแก่ความตายและไม่มีบุตรอื่นมาแทนที่
3. ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นก่อนอายุ 6 ปีบริบูรณ์ และไม่มีบุตรอื่นมาแทนที่

มีบุตรอื่นมาแทนที่

4. ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

- แสดงหลักฐานการมีชีวิตอยู่ของบุตรเพื่อขอรับประโยชน์ทดแทน

1. ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรจะต้องแสดงหลักฐานการมีชีวิตอยู่ของบุตรต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามระยะเวลาที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด

2. หากผู้มีสิทธิไม่แสดงหลักฐานการมีชีวิตอยู่ของบุตรภายในเวลาที่กำหนดให้ส่งจ่ายประโยชน์ทดแทนไว้จนกว่าจะมีการแสดงหลักฐานมีชีวิตอยู่ของบุตร

ค. หลักฐานแสดงการมีชีวิตอยู่ของบุตร

- สำเนาทะเบียนบ้าน หรือ
- เอกสารที่ทางราชการออกให้ หรือ
- หนังสือรับรองของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือข้าราชการตั้งแต่

ระดับ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป

(6) กรณีชราภาพ

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542³³ ได้กำหนดประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ ได้แก่

เงินบำนาญชราภาพ หมายถึง เงินเลี้ยงชีพรายเดือนตลอดชีวิต

เงินบำเหน็จชราภาพ หมายถึง เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ครั้งเดียว

ก. ประโยชน์ทดแทนบำนาญชราภาพ

- กรณีปกติ

1. เงื่อนไขการเกิดสิทธิ ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือน (15 ปี) มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุด

2. ประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในอัตราร้อยละ 20 ของค่าเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้ายที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบก่อนความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง กล่าวคือ ให้หาค่าเฉลี่ยของค่าจ้างของผู้ประกันตน 60 เดือนย้อนหลังนับตั้งแต่เดือนที่ผู้ประกันตนสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างคูณด้วยร้อยละ 20 ผลลัพธ์ จะเป็นบำนาญชราภาพที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับตลอดชีวิต

- กรณีสิทธิที่เพิ่มขึ้น

1. เงื่อนไขการเกิดสิทธิผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบมาแล้วเกินกว่า 180 เดือน (มากกว่า 15 ปี) มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง

2. ประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนได้รับประโยชน์ทดแทนในอัตราร้อยละ 20 รวมกับส่วนที่ปรับเพิ่มขึ้นอีกในอัตราร้อยละ 1.5 ต่อระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบทุก 12 เดือน กล่าวคือ ในขณะที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบครบ 180 เดือน และอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์แล้ว ผู้ประกันตนยังคงจ่ายเงินสมทบต่อไป ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบบวกอัตราเงินบำนาญชราภาพเพิ่มขึ้นอีก 1.5 สำหรับระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบที่เพิ่มขึ้นทุก 12 เดือน เช่น ถ้าผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเพิ่มอีก 5 ปี การคำนวณเงินบำนาญชราภาพจะคำนวณจากอัตราร้อยละ $20+5 = 25$

³³ กฎกระทรวงฉบับที่ 18. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 56 ก.

ข. ผู้รับบำนาญชราภาพกลับเข้าเป็นผู้ประกันตน

กรณีผู้รับบำนาญชราภาพกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนให้จ่ายเงินบำนาญชราภาพจนกว่าความเป็นผู้ประกันตนจะสิ้นสุดลงอีก ดังนั้น จึงมีผลให้ผู้ประกันตนที่ได้รับบำนาญชราภาพอยู่แล้ว ถ้ากลับเข้าไปเป็นผู้ประกันตนอีก (ผู้ประกันตนต้องกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนในขณะที่มีอายุไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์) จะไม่ได้รับเงินบำนาญชราภาพที่เคยรับอยู่เดิม และผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

- ประโยชน์ทดแทน ในกรณีผู้ประกันตนสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างอีกครั้งผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนดังนี้

1. ได้รับเงินบำนาญชราภาพ ตามจำนวนเงินบำนาญชราภาพเดิมที่เคยรับมาแล้ว รวมกับเงินเพิ่มอีกร้อยละ 1.5 ของระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบที่เพิ่มขึ้นทุกๆ 12 เดือน สำหรับการจ่ายเงินสมทบในช่วงระยะเวลาที่กลับเข้าเป็นผู้ประกันตนครั้งหลัง ทั้งนี้ โดยคิดคำนวณร้อยละ 1 ของค่าจ้างที่ใช้เป็นหลักฐานในการคำนวณบำนาญชราภาพ (ค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย)

ค. อัตราเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำขั้นสูง

อัตราเงินบำนาญชราภาพที่ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับต้องไม่ต่ำกว่าจำนวนเงินบำนาญชราภาพขั้นต่ำที่สำนักประกันสังคมกำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในขณะนั้น

ง. การสิ้นสุดสิทธิในการรับเงินบำนาญชราภาพ

- ผู้รับเงินบำนาญชราภาพกลับเข้าเป็นผู้ประกันตนอีก งดจ่ายบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนที่กลับเข้าเป็นผู้ประกันตน

- ผู้รับเงินบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย งดจ่ายเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่เดือนถัดจากเดือนที่ผู้รับบำนาญชราภาพถึงแก่ความตาย

จ. สิทธิประโยชน์ที่ผู้รับบำนาญชราภาพเป็นผู้ทุพพลภาพ

กรณีผู้ประกันตนได้รับบำนาญชราภาพแล้ว ต่อมาเป็นผู้ทุพพลภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 69 ในระหว่างการคุ้มครอง 6 เดือน ภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2553 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ซึ่งผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการขาดรายได้ และค่าบริการทางการแพทย์ในกรณีทุพพลภาพ ให้ผู้ประกันตนดังกล่าวมีสิทธิได้รับผลประโยชน์ทดแทนดังนี้

- ให้งดจ่ายบำนาญชราภาพ

- ให้ได้รับเงินบำเหน็จชราภาพตามจำนวนและระยะเวลาที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบ หักด้วยเงินบำนาญชราภาพที่ได้รับไปแล้ว

- ให้ได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต

จ. การแสดงตนเพื่อรับบำนาญชราภาพ ผู้รับบำนาญชราภาพต้องแสดงตนหรือแสดงหลักฐานการมีชีวิตอยู่ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามระยะเวลาที่สำนักงานประกันสังคมประกาศกำหนด กรณีที่ผู้รับบำนาญชราภาพไม่ไปแสดงตนหรือแสดงหลักฐานตามข้อ 1 ให้ส่งจ่ายบำนาญชราภาพไปแสดงตนหรือแสดงการมีหลักฐานการมีชีวิตอยู่ หลักฐานการมีชีวิตอยู่ หมายถึง สำเนาทะเบียนบ้าน หลักฐานที่ทางราชการออกให้ หรือหนังสือรับรองของเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป

ข. ประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพ

- เงื่อนไขการเกิดสิทธิ คือ ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลง มีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

- ประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพ กรณีที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบต่ำกว่า 12 เดือน มีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมตั้งแต่ 12 เดือนขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำเหน็จชราภาพตามจำนวนเงินสมทบที่ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพรวมกับจำนวนเงินสมทบที่นายจ้างจ่ายสมทบในกรณีดังกล่าวรวมกับจำนวนผลประโยชน์ตอบแทนตามที่สำนักงานประกันสังคมกำหนดซึ่งสำนักงานประกันสังคมได้ออกประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง อัตราผลประโยชน์ตอบแทนเงินบำเหน็จชราภาพ ดังนี้

1. ปี พ.ศ. 2542 อัตราผลประโยชน์ตอบแทนให้คำนวณจ่ายอัตราร้อยละ 3.7 ต่อปี ของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2543

2. ปี พ.ศ. 2544 อัตราผลประโยชน์ตอบแทนให้คำนวณจ่ายในอัตราร้อยละ 4.2 ต่อปีของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2544

3. ปี พ.ศ. 2545 อัตราผลประโยชน์ตอบแทนให้คำนวณจ่ายในอัตราร้อยละ 4.3 ต่อปีของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2545

4. ปี พ.ศ. 2546 อัตราผลประโยชน์ตอบแทน ให้คำนวณจ่ายใน อัตราร้อยละ 6.5 ต่อปีของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2546

5. ปี พ.ศ. 2547 อัตราผลประโยชน์ตอบแทน ให้คำนวณจ่ายใน อัตราร้อยละ 2 ต่อปีของเงินสมทบสุทธิที่ผู้ประกันตนและนายจ้างจ่ายสมทบเพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2547

ซ. กำหนดเวลาการมีสิทธิได้รับผลประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

- กรณีบำนาญชราภาพ ผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบครบเงื่อนไข อันก่อให้เกิดสิทธิบำนาญชราภาพ มีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของเดือนถัดจากเดือนที่ผู้ประกันตนมีอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์

- กรณีบำเหน็จชราภาพ ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ ให้ได้รับบำเหน็จชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่มีอายุ 55 ปีบริบูรณ์ ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตั้งแต่อายุ 55 ปีบริบูรณ์ ให้ได้รับบำเหน็จชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ให้ได้รับบำเหน็จชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่ผู้ประกันตนถึงแก่ความตาย ผู้ประกันตนทุพพลภาพ ให้ได้รับบำเหน็จชราภาพในเดือนถัดจากเดือนที่มีคำสั่งให้เป็นผู้ทุพพลภาพ

ฅ. ผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพถึงแก่ความตาย

- ผู้ประกันตนถึงแก่ความตายก่อนรับประโยชน์ทดแทน ให้ทายาทได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีบำเหน็จชราภาพ

- ผู้ประกันตนได้รับบำนาญชราภาพแล้วและถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือน นับแต่เดือนที่มีสิทธิรับบำนาญชราภาพ ให้ทายาทได้รับบำเหน็จชราภาพจำนวน 10 เท่าของบำนาญชราภาพคราวสุดท้ายก่อนถึงแก่ความตาย

- ผู้ประกันตนได้รับบำนาญชราภาพ ต่อมากลับเข้าเป็นผู้ประกันตน และถึงแก่ความตายภายใน 60 เดือนนับแต่เดือนที่รับชราภาพ ให้ทายาทได้รับบำนาญชราภาพ 10 เท่าของบำนาญชราภาพรายเดือนที่ได้รับคราวสุดท้ายก่อนตาย รวมกับบำเหน็จชราภาพตามจำนวนและระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนได้จ่ายสมทบกองทุนขณะกลับเข้าเป็นผู้ประกันตน ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จชราภาพกรณีผู้ประกันตนตาย คือ บุตรชอบด้วยกฎหมาย ยกเว้นบุตรบุญธรรม หรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของคนอื่นได้รับ 2 ส่วน ถ้ามีบุตรตั้งแต่

3 คนขึ้นไปให้ได้รับ 3 ส่วน สามี หรือภริยาให้ได้รับ 1 ส่วน บิดามารดา หรือบิดา หรือมารดาให้ได้รับ 1 ส่วน

(7) กรณีว่างงาน

การประกันการว่างงานมีวัตถุประสงค์ คือให้ความช่วยเหลือผู้ประกันตนที่ว่างงานให้มีรายได้พอบรรเทาความเดือดร้อนระหว่างหางานทำ โดยผู้ว่างงานจะได้รับความช่วยเหลือ เงินทดแทนการขาดรายได้ การบริการจัดหางาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

ก. เงื่อนไขการรับผลประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ผู้ประกันตนต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายใน 15 เดือน ก่อนการว่างงาน เป็นผู้มีความสามารถในการทำงานได้ เป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือไม่ปฏิเสธการฝึกงาน ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิรับผลประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ เป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางาน ต้องรายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง และต้องไม่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากทุจริตต่อหน้าที่ “ทุจริตต่อหน้าที่” หมายถึง ลูกจ้างอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือผู้อื่น กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง ละทิ้งหน้าที่ 7 วันทำงาน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ถูกจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

การจ่ายประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงิน ให้จ่ายเป็นรายเดือน เศษของรายเดือนให้คำนวณจ่ายเป็นรายวัน จ่ายให้ตั้งแต่วันที่ปลด นับตั้งแต่วันที่ว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ต้องขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายใน 30 วัน ยกเว้น ถ้าไม่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักงานจัดหางานของรัฐภายในสามสิบวันตั้งแต่วันที่ว่างงาน จะมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานนับตั้งแต่วันที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้กับสำนักงานจัดหางานของรัฐ

กรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ได้รับผลประโยชน์ทดแทนเป็นเงินในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 180 วัน โดยคำนวณจากฐานเงินสมทบสูงสุดไม่เกิน 15,000 บาท

กรณีถูกจ้างลาออกจากงานเอง ได้รับประโยชน์ทดแทนเป็นเงินในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 90 วัน

กรณียื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้างหรือเหตุถูกเลิกจ้างและเหตุออกจากงานเองหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง เกินกว่า 1 ครั้งภายในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทินจะได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานทุกครั้งรวมกันแต่ไม่เกิน 180 วัน

กรณียื่นขอรับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานเพราะลาออกจากงานเองหรือเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้าง เกินกว่าหนึ่งครั้งภายในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทิน ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานทุกครั้งรวมกันได้ไม่เกิน 90 วัน

ค. การงดจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน

สำนักงานจะงดจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานแก่ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนเมื่อผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนกลับเข้าทำงานและเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก จะสิ้นสุดการรับประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่กลับเข้าทำงานเป็นผู้ประกันตน ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนได้ปฏิเสธการทำงานหรือปฏิเสธการฝึกงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้โดยไม่มีเหตุอันสมควร งดจ่ายประโยชน์ทดแทนตั้งแต่วันที่ปฏิเสธ ผู้ขอรับประโยชน์ทดแทนไม่ไปรายงานตัวที่สำนักงานจัดงานของรัฐบาลโดยไม่มีเหตุอันสมควร งดจ่ายประโยชน์ทดแทนในเดือนที่ไม่มารายงานตัวนั้น

2) ผู้ประกันตนอิสระ

พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทนตลาดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตนตามมาตรา 40 ดังนี้

(1) เงินสมทบ

ก. ผู้ประกันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายปี ภายในสิ้นเดือนมกราคมของทุกปี

ข. การจ่ายเงินสมทบครั้งแรก ผู้ประกันตนต้องจ่ายในเดือนถัดจากเดือนที่เลขาราชการหรือผู้ที่เลขาราชการมอบหมายแจ้งให้ทราบ โดยเฉลี่ยตามส่วนของเงินสมทบทั้งปี

ค. กรณีไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดถือว่าไม่ประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนตั้งแต่เดือนที่ไม่จ่ายเงินสมทบ

(2) ประโยชน์ทดแทน³⁴

ก. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับสำหรับตนเอง หรือคู่สมรส ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อเป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 เดือนติดต่อกัน (จ่ายเงินสมทบมาแล้ว) ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตรเป็นจำนวนเงิน 3,000 บาท

ข. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อเป็นผู้ประกันตนมาแล้วไม่น้อยกว่า 36 เดือนติดต่อกัน โดยจะได้รับเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจวินิจฉัยโรค เป็นจำนวนเงินเดือนละ 1,000 บาท เงินทดแทนการทุพพลภาพในอัตราร้อยละสิบของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน คูณด้วยสามสิบ เป็นระยะเวลา 15 ปี

ค. ประโยชน์ทดแทนในกรณีตาย ถ้าผู้ประกันตนถึงแก่ความตายภายหลังจากเดือนที่ผู้ประกันตนได้ออกเงินสมทบ ให้ได้รับค่าทำศพเป็นจำนวน 100 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันขั้นต่ำสูงสุด

ผู้มีสิทธิรับค่าทำศพ คือ บุคคลที่ผู้ประกันตนทำหนังสือระบุให้เป็นผู้จัดการศพ และเป็นผู้จัดการศพ หรือคู่สมรสบิดามารดาหรือบุตรของผู้ประกันตนและมีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน และบุคคลอื่นที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นผู้จัดการศพผู้ประกันตน ส่วนระยะเวลาการยื่นขอรับประโยชน์ทดแทน ให้ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิยื่นคำร้องขอรับประโยชน์ต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิขอรับประโยชน์ทดแทน และประโยชน์ทดแทนที่เป็นตัวเงินต้องรับเงินภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งหากไม่มารับเงินนั้นจะตกเป็นของกองทุนประกันสังคม

(3) กรณีไม่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันตนหรือผู้มีสิทธิรับค่าทำศพ ไม่มีสิทธิรับค่าทำศพ ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน เมื่อปรากฏว่าการทุพพลภาพหรือตายนั้นเกิดขึ้นเพราะบุคคลดังกล่าว จงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น และเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

(4) การสิ้นสุดการรับประโยชน์ทดแทน

ก. ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตน

³⁴ หมายเหตุ ประโยชน์ทดแทนสำหรับผู้ประกันตนแบบอิสระกำลังจะเพิ่มเป็น 5 กรณี โดยเพิ่มประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วย และกรณีชราภาพ. อ้างถึงใน กระทรวงแรงงาน. (2553, 8 กุมภาพันธ์). “ข่าวประชาสัมพันธ์.” วารสารแรงงาน, ปีที่ 8. หน้า 13.

จ. ได้เป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ

ก. ผู้ประกันตนแจ้งข้อความหรือหลักฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญเป็นเท็จ

(5) กรณีที่ผู้ประกันตน ไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน

ก. จงใจก่อให้เกิดขึ้นหรือ

ข. ยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น

(6) การยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทน

ผู้ประกันหรือผู้มีสิทธิอื่น ที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กำหนด จะต้องยื่นคำร้องขอรับประโยชน์ทดแทนต่อสำนักงาน ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่มิสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทน และจะต้องขอรับเงินภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสำนักงาน

3) การคุ้มครองภายหลังสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

(1) พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาการมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีผู้ประกันตนสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง พ.ศ. 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 68 ก. ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2542 ข้อ 3 กำหนดให้ผู้ประกันตนซึ่งได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่ก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย และที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 31 กรกฎาคม 2542 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2542 (ในวันที่ 31 กรกฎาคม 2542 นั้น ผู้ประกันตนมิได้ทำงานให้นายจ้างแล้ว) มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ต่อไปอีก 12 เดือนนับจากวันที่สิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง

(2) สำหรับผู้ประกันตนที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนการบังคับใช้พระราชกฤษฎีกาดังกล่าว และภายหลังตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2543 เป็นต้นไป ถ้าผู้ประกันตนนั้นได้จ่ายเงินสมทบครบตามเงื่อนไขอันก่อให้เกิดสิทธิ จะมีสิทธิได้รับความคุ้มครองทั้ง 4 กรณี ดังกล่าวต่อไปอีก 6 เดือน นับจากวันที่สิ้นสุดการเป็นลูกจ้าง

(3) ผู้ประกันตนที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง หากเคยจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจตามมาตรา 39 ได้ โดยผู้ประกันตนต้องยื่นแบบแสดงความจำนงสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่สิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง

3.3.2.4 การสิ้นสุดการผู้ประกันตน

1) ความเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับสิ้นสุดเมื่อผู้ประกันตนนั้น

(1) ตาย

(2) สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง

ในกรณีที่ผู้ประกันตนสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตามการสิ้นสภาพการจ้าง ได้ส่งเงินสมทบครบตามเงื่อนไขเวลาที่จะก่อให้เกิดสิทธิแล้วให้ผู้นั้นมีสิทธิตามบทบัญญัติต่อไปอีก หกเดือนนับตั้งแต่วันที่สิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง (มาตรา 38)

นอกจากนี้ ผู้ใดเคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ โดยจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และต่อมากความเป็นผู้ประกันตนได้สิ้นสุดลงตามมาตรา 38 (2) คือ หมายถึงการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ถ้าผู้นั้นประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงานตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน (มาตรา 39)

จากที่กล่าวมาโดยหลักกฎหมายประกันสังคม มาตรา 38 และมาตรา 39 จะเห็นได้ว่า ความเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ สิ้นสุดลงมี 2 กรณี คือ ตาย และสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ซึ่งการตายนั้นเป็นการสิ้นสุดของผู้ประกันตน โดยธรรมชาติ และโดยผลของกฎหมาย ส่วนการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างนั้นเป็นการสิ้นสุดของผู้ประกันตน โดยธรรมชาติ และโดยผลของกฎหมาย ส่วนการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างนั้นเป็นการสิ้นสุดของผู้ประกันตนตามกฎหมาย กล่าวคือ การที่จะเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับจะต้องเป็นลูกจ้างเมื่อสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง นอกจากตายแล้ว จะทำให้การเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดไป โดยไม่สามารถหักค่าจ้างเข้าเป็นเงินสมทบกองทุนประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคมได้

ทางออกของการสิ้นสุดของผู้ประกันตนตามมาตรา 38 (2) คือ การสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ก็โดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามมาตรา 39 คือ จะต้องเคยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

ถ้าประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน ตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดภายในหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

การจ่ายเงินสมทบดังกล่าวให้เป็นไปตามมาตรา 46 วรรคสอง กล่าวคือ ให้รัฐบาลและผู้ประกันตนออกเงินสมทบเข้ากองทุน โดยรัฐบาลออกหนึ่งเท่าและผู้ประกันตนออกสองเท่าของอัตราเงินสมทบที่แต่ละฝ่ายต้องออกตามที่กำหนด

ส่วนกรณีการสิ้นสุดของการเป็นผู้ประกันตนอิสระ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นั้น เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงิน

สมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิ การรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ซึ่งมีใช้ลูกจ้างกำหนดสิทธิที่ได้รับประโยชน์ทดแทนของ ผู้ประกันตนอิสระสิ้นสุดลง ตามมาตรา 10 แห่งพระราชกฤษฎีกา ดังกล่าว คือลาออกจากความเป็น ผู้ประกันตน โดยแสดงความจำนงต่อสำนักงาน ได้เป็นผู้ประกันตนบังคับ แห่งพระราชบัญญัติ ประกันสังคม พ.ศ. 2533

ความปรากฏต่อสำนักงานว่า ผู้ประกันตนแจ้งข้อความหรือแสดง หลักฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญอัน เป็นเท็จ³⁵

กล่าวโดยสรุป ความสิ้นสุดของการเป็นผู้ประกันตนทั้งแบบอิสระและ แบบบังคับ มีที่เหมือนกันก็คือ การตาย ซึ่งเป็นผลโดยตรงของกฎหมายอยู่แล้ว แม้ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตรา การจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขสิทธิในการรับ ประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนซึ่งมิใช่ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 จะไม่ได้กำหนดไว้ก็ตาม แต่ส่วนที่ แตกต่างกันก็คือ ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดของการประกันตนแบบบังคับจะมีการสิ้นสภาพการ เป็นลูกจ้าง แต่ความเป็นผู้ประกันตนแบบอิสระจะสิ้นสุดลงในกรณีลาออกจากความเป็น ผู้ประกันตน ได้เป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ และผู้ประกันตนได้แสดงหลักฐานเกี่ยวกับคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามในการสมัครเป็นผู้ประกันตนในสาระสำคัญอันเป็นเท็จ

3.3.3 กฎหมายคนหางานและคุ้มครองคนหางาน

ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ได้กำหนด หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งบริษัทจัดหางาน เพื่อจัดหางานให้คนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ดังนี้ การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องขอใบอนุญาต โดยผู้ขอ อนุญาตต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด และการออกใบอนุญาตนั้น ก็จะต้องกระทำ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขต่างๆ ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2529 กล่าวคือ ผู้ที่ประสงค์จะขอรับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อให้คนหางานได้ไปทำงานใน ต่างประเทศ จะต้องยื่นคำขอตามแบบที่กำหนดไว้ท้ายกฎกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2529 เรื่อง การขอ การออก และการต่ออายุใบอนุญาตจัดหางาน ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2529 คือ

³⁵ พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตน ซึ่งมีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 มาตรา 10.

จ. 5 นอกจากต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดแล้ว บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ที่ประสงค์จะเป็นผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศยังจะต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย คือ

1) มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1 ล้านบาท

มีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท หมายความว่า เงินทุนของบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่จดทะเบียนแล้ว ต้องมีจำนวนอย่างต่ำสุดตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 เรื่อง กำหนดจำนวนเงินหลักประกันและการขออนุญาตจัดหางาน การจดทะเบียนตัวแทน จำนวนทุนจดทะเบียน และจำนวนทุนที่ต้องชำระของนิติบุคคลที่ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2536 ข้อ 3 ซึ่งกำหนดจำนวนเงินทุนต่ำสุดไว้ไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท และจะต้องเป็นทุนที่ชำระแล้วด้วย

2) มีทุนเป็นของผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนหุ้นทั้งหมด และจะต้องมีจำนวนผู้ถือหุ้นที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้นทั้งหมด

ในเรื่องหุ้นดังกล่าว เป็นการเน้นเกี่ยวกับเรื่องจำนวนหุ้น และจำนวนผู้ถือหุ้นที่ ต้องมีสัญชาติไทยมากกว่าคนต่างด้าว ทั้งนี้ ก็เพื่อป้องกันมิให้ธุรกิจจัดหางาน เพื่อไปทำงานใน ต่างประเทศ ต้องตกอยู่ในความครอบครองของนักธุรกิจต่างชาตินั่นเอง

3) ไม่เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน

ผู้ที่จะเป็นผู้ที่ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้นั้น จะต้องไม่ได้เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางานตามกฎหมายฉบับนี้อยู่แล้ว

4) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน

ผู้ที่จะเป็นผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้นั้น จะต้องไม่ปรากฏว่าได้เคยกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ จนเป็นเหตุให้นายทะเบียนลงโทษ โดยการสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน ไม่ว่าจะ เป็นใบอนุญาตจัดหางานในประเทศ หรือใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

5) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน

ผู้ที่จะเป็นผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้นั้น นอกจากจะต้องมิได้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางานแล้ว ยังจะต้องปรากฏว่า มิได้เคยกระทำความผิดใดๆ ตามกฎหมายนี้ จนเป็นเหตุให้นายทะเบียนเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางานมาก่อนแล้ว

6) มีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 9

บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งจะขอรับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องปรากฏว่า มีผู้จัดการซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้

7) มีหลักประกันเป็นเงินจำนวนตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาท วางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลาง เพื่อเป็นหลักประกันปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ การที่ต้องกำหนดให้ผู้ขอรับอนุญาตต้องวางเงินเป็นหลักประกันนั้น ก็เพื่อที่จะคุ้มครองคนหางานให้ได้รับการชดเชยความเสียหาย ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้

1) ข้อกำหนดสำหรับมาตรฐานการควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหางาน

ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้มีการกำหนดมาตรฐานการควบคุมการประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองแก่คนหางาน ดังต่อไปนี้

ผู้จัดหางานต่างประเทศ ต้องได้รับอนุญาตและต้องแสดงใบอนุญาตไว้ในที่เปิดเผย³⁶

ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ ห้ามมิให้ผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาต ผู้ขออนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดเท่านั้น บุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคลประเภทอื่นๆ ย่อมไม่อาจขออนุญาตประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้ และในกรณีที่ผู้จัดหางานได้รับใบอนุญาตแล้ว ก็ต้องแสดงใบอนุญาตไว้ ณ ที่เปิดเผย และเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานที่ประกอบธุรกิจจัดหางานดังระบุไว้ในใบอนุญาตจัดหางาน

ดังนั้น คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ก็สามารถที่จะระมัดระวังในการติดต่อกับผู้รับอนุญาตจัดหางาน หรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานได้ เพราะหากมีการอ้างถึงผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานต่างประเทศที่ไม่ใช่ “บริษัทจำกัด” หรือ “บริษัทมหาชน” หรือที่ขาดคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่กล่าวมาแล้วคนหางานก็ควรรู้ตัวที่กำลังติดต่อกับพวกจัดหางานเถื่อน ซึ่งอาจสูญเสียเงินหรือทรัพย์สินโดยที่ไม่ได้ทำงานตามที่ตกลงไว้ การแสดงใบอนุญาตไว้ในที่เปิดเผย ก็ยังทำให้คนหางานสามารถตรวจสอบใบอนุญาตได้ว่าเลขที่

³⁶ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 30 มาตรา 40 ประกอบมาตรา 11. (2537, 30 มิถุนายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

ใบอนุญาตและชื่อที่ได้รับอนุญาตถูกต้อง หรือไม่โดยตรวจสอบกับกรมการจัดหางานและควรสังเกตว่าใบอนุญาตหมดอายุหรือไม่ เพื่อป้องกันการหลอกลวง

ผู้จัดหางานต่างประเทศ ต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางาน³⁷

การจัดหางานให้แก่คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่ผู้รับอนุญาตจัดหางานจะไม่ได้ออกไปติดต่อหรือชักชวนคนหางานให้มาใช้บริการของตนเองโดยตรง แต่มักจะให้ลูกจ้าง หรือตัวแทนเป็นผู้ติดต่อ หรือชักชวนคนหางานในเบื้องต้น ตัวแทนจัดหางาน หรือที่เรียกว่า “สาย” มักจะไปติดต่อชักชวนคนหางานถึงภูมิลำเนา บางครั้งจึงเกิดการแอบอ้าง หรือหลอกลวงคนหางาน โดยแสดงตนว่าเป็นลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางาน ซึ่งทำให้คนหางานหลงเชื่อ และมอบทรัพย์สินหรือเงินให้แก่ตัวแทนดังกล่าวไป ดังนั้น กฎหมายจึงมีการกำหนดให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานต่อนายทะเบียนจัดหางาน โดยในการจดทะเบียนลูกจ้างผู้รับอนุญาตจัดหางานต้องวางหลักประกันลูกจ้างแต่ละคน เป็นจำนวนเงินคนละ 50,000 บาท ไว้กับนายทะเบียนจัดหางาน เพื่อเป็นหลักประกันในกรณีที่ตัวแทนจัดหางานกระทำการฝ่าฝืนกฎหมายและทำให้เกิดความเสียหายแก่คนหางาน ทั้งนี้โดยลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานต้องมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนด

การบังคับให้ผู้จัดหางานต่างประเทศต้องจดทะเบียนลูกจ้างและตัวแทนจัดหางานนั้น เป็นการคุ้มครองคนหางานได้วิธีหนึ่ง ทั้งนี้ เนื่องจากคนหางานสามารถเลือกติดต่อกับลูกจ้างหรือตัวแทนจัดหางานที่จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายได้ ซึ่งสามารถทำให้คนหางานลดความเสี่ยงที่จะถูกหลอกลวงได้

ผู้จัดหางานต่างประเทศต้องแสดงบัตรประจำตัว³⁸

การให้ความคุ้มครองแก่คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ อีกประการหนึ่งก็คือ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน ต้องแสดงบัตรประจำตัวซึ่งเกี่ยวข้องดังได้กล่าวแล้วว่า ผู้รับอนุญาตจัดหางานไม่ว่าจะเป็นการจัดหางานในประเทศ หรือการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ มักให้ลูกจ้างหรือตัวแทนเป็นผู้ติดต่อ หรือชักชวนคนหางานในเบื้องต้น ทั้งในและนอกสำนักงานจัดหางานที่ประกอบธุรกิจจัดหางาน และแม้กฎหมายจะได้กำหนดข้อปฏิบัติบางประการเกี่ยวกับเรื่องลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานเพื่อป้องกันคนหางาน ให้พ้นจากการถูกแอบอ้าง

³⁷ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 30 มาตรา 40 ประกอบมาตรา 11. (2537, 30 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

³⁸ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 47 ประกอบมาตรา 20. (2537, 30 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

หรือถูกหลอกจากพวกมิฉาชีพ แต่ข้อปฏิบัติดังกล่าวอาจจะยังไม่เพียงพอ กฎหมายจึงได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องบัตรประจำตัวของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานไว้ด้วย เพื่อเป็นหลักฐานแสดงตนของบุคคลดังกล่าว โดยบัตรประจำตัวดังกล่าว (แบบ จ.ง. 31) จะมีลักษณะคล้ายคลึงกับบัตรประจำตัวของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ ผู้จัดการ ลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางานของผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศ (แบบ จ.ง. 30) ฉะนั้น เพื่อเป็นการป้องกันตนเองของคนหางานวิธีหนึ่ง คือ คนหางานต้องขอคู่มือบัตรประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นที่มาติดต่อชักชวน แล้วจดจำชื่อ นามสกุล และฐานะของผู้มาติดต่อว่า เป็นผู้รับอนุญาตจัดหางาน หรือผู้จัดการ หรือลูกจ้าง หรือตัวแทนจัดหางาน เพื่อว่าหากมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งในภายหลังจะได้ติดต่อตามตัวมาแก้ไขปัญหาได้ หากผู้ที่มาติดต่อไม่แสดงบัตรประจำตัวหรือในแทนบัตรประจำตัวให้คนหางานดู ย่อมตั้งข้อสังเกตได้ว่าไม่น่าจะไว้วางใจให้พึงระวังการสูญเสียทรัพย์สินหรือเงิน หรือระวางการหลอกลวงไปในทางที่เสียหาย

2) การวางหลักประกันในการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

สำหรับการขออนุญาตจัดหางานให้คนหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ขออนุญาตจะต้องเป็นบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด และต้องมีทุนที่จะขอจดทะเบียน และต้องชำระแล้วตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่า 1,000,000 บาท และมีหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรรัฐบาลไทย หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคาร เป็นจำนวนเงิน 5,000,000 บาท วางไว้กับนายทะเบียนจัดหางานกลาง (มาตรา 31 (7)) กฎกระทรวง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 ข้อ 3

ในการจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานต่างประเทศผู้รับอนุญาตต้องวางหลักประกันเป็นเงินสด พันธบัตรรัฐบาล หรือหนังสือสัญญาค้ำประกันของธนาคาร สำหรับตัวแทนจัดหางานแต่ละคนที่ขอจดทะเบียนเป็นจำนวนคนละห้าหมื่นบาทไว้กับนายทะเบียน (กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 (2536) ข้อ 4)

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศมิได้ขออนุญาตอยู่ก่อนวันที่กฎกระทรวงนี้ใช้บังคับ (กฎกระทรวง ฉบับที่ 8 ลงวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2536) มาตรา 47 ให้นำบทบัญญัติตามมาตรา 15 มาตรา 16 ว่าด้วยการจัดหางานในประเทศมาใช้บังคับกับการจัดหางานในต่างประเทศโดยอนุโลม ซึ่งมาตรา 15 มาตรา 16 มาตรา 17 ได้กล่าวถึงการวางเงินประกันและการใช้จ่ายเงินหลักประกันในกรณีที่ผู้ขอรับอนุญาตจัดหางานทำผิดเงื่อนไขการจัดหางานตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2528 มาตรา 31 (7) ได้กำหนดให้วางหลักประกันเป็นจำนวน ห้าแสนบาท แต่ต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงวงเงินที่วางเป็นหลักประกันเป็น ห้าล้านบาท กฎกระทรวง (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2536 ข้อ 3 ให้ไว้ ณ

วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2536 โดยพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในขณะนั้น ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 110 ตอนที่ 139 วันที่ 17 กันยายน พ.ศ. 2536 เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจในปัจจุบัน

การที่กฎหมายได้กำหนดให้วางเงินประกันไว้สูงถึงห้าล้านบาทนั้น เพื่อเป็นการกำหนดไว้ให้เป็นคุณสมบัติของบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดของผู้รับอนุญาตก็เพื่อเป็นมาตรการกำจัذبบริษัทเล็กๆ ซึ่งมีทุนน้อยให้เหลือเพียงบริษัทใหญ่ๆ ที่มีทุนในการจดทะเบียนและเป็นบริษัทที่มั่นคงเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นของคนหางาน ที่จะเข้ามาติดต่อด้วยและเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะได้เข้ามาควบคุมได้อย่างทั่วถึง

หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตามมาตรา 31 (7) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี ตราบเท่าที่ผู้รับอนุญาตยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน หรือเลิกธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 34 วรรคหนึ่ง)

ในกรณีที่เลิกธุรกิจจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะขอรับคืนหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) ได้ก็ต่อเมื่อชำระหนี้ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เสร็จสิ้นแล้ว แต่ถ้าหนี้ที่เหลือมีจำนวนน้อยกว่าหลักประกันที่วางไว้ ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ลดหลักประกันลง ให้เหลือเท่ากับหนี้ที่จะต้องรับผิดชอบได้ (มาตรา 34 วรรคสอง)

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ไม่ขอรับหลักประกันคืนภายในห้าปี นับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

3) การจ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้

การจ่ายเงินหลักประกันที่วางไว้ให้นายทะเบียนกลางจ่ายได้ ดังนี้

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศผิดสัญญา คนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญา ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับสำนักงานหรือสำนักงานชั่วคราวที่ตนรับสมัครงานคนหางานนั้น โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร รวมทั้งคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่ได้รับไว้ให้แก่คนหางานนั้น แต่ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศยังไม่ดำเนินการดังกล่าวภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มิเหตุที่ต้องจัดการดังกล่าว นายทะเบียนจะจัดการให้คนหางานเดินทางกลับ โดยใช้จ่ายเงินจากหลักประกันที่วางไว้กับนายทะเบียนตามมาตรา 9 (11) หรือกรณีที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผิดสัญญาจัดหางานโดยสาเหตุ

เช่นเดียวกัน ไม่สามารถจัดให้คนหางานเดินทางไปทำงานได้ หรือคนหางานไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานและคนหางานไม่ประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้ว ทั้งหมดแก่คนหางานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดที่เรียกเก็บค่าบริการ และค่าใช้จ่าย หรือนับแต่วันที่คนหางานเดินทางกลับถึงประเทศแล้วแต่กรณี ในกรณีคนหางานไม่สามารถทำงานได้จนสิ้นสุดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน เพราะถูกเลิกจ้างโดยมิใช่สาเหตุจากคนหางาน ผู้รับอนุญาตต้องคืนค่าบริการและค่าบริการที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับระยะเวลาที่คนหางานได้ทำงานภายในสามสิบวัน นับแต่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่คนหางานได้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน แต่คนหางานยังประสงค์จะทำงานนั้น ผู้รับอนุญาตคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายที่เรียกเก็บจากคนหางานไปแล้วเป็นอัตราส่วนกับค่าจ้างที่คนหางานได้รับจริงภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คนหางานขอรับคืน

ในกรณีที่ผู้รับอนุญาตมิได้ปฏิบัติตามที่กล่าวมา ให้นายทะเบียนจัดหางานกลางหักค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) คืนให้แก่คนหางาน เมื่อนายทะเบียนได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วต้องแจ้งให้ผู้รับอนุญาตทราบโดยเร็ว

4) กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ในการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ รัฐได้กำหนดมาตรการในการควบคุมบริษัทจัดหางานบังคับไว้อีกกรณีหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 มาตรา 52 และมาตรา 53 กล่าวคือ

ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นมากองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางาน เรียกว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางาน ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางาน ประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินอื่น ดังต่อไปนี้

- (1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (2) เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้าง หรือคนหางานส่งเข้ากองทุน
- (3) ดอกผลของกองทุน
- (4) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- (5) หลักประกันที่ตกเป็นของกองทุนตามมาตรา 34 (มาตรา 34 วรรคท้าย)

หลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศวางไว้ตามมาตรา 31 (7) และมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลมตามมาตรา 47 นั้น ในกรณีเล็ก ประกอบธุรกิจจัดหางานผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ไม่ขอรับหลักประกันคืนภายในห้าปี นับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของกองทุน³⁹

เงินและทรัพย์สินอื่นที่กล่าวมาให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง เป็นรายได้แผ่นดิน ส่วนการบริหารกองทุนและควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุน ให้เป็นไปตามระเบียบรัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง⁴⁰

กิจการที่จะใช้จ่ายเงินกองทุนดังกล่าวนี้ ได้แก่ กิจการดังต่อไปนี้

(1) จัดการให้คนหางานซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทย
(2) ให้การสงเคราะห์แก่คนหางานซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศหรือ
ตายาทโดยธรรมชาติของบุคคลดังกล่าว

(3) การคัดเลือก การทดสอบฝีมือ และฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงาน
ในต่างประเทศ

ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบฯ ที่รัฐมนตรีกำหนด⁴¹

ให้มีคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยอธิบดีกรมการจัดหางานเป็นประธานกรรมการและบุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกิน 6 คนเป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศเป็นกรรมการและเลขานุการ⁴²

รายได้ของกองทุนให้รับได้จากแหล่งต่างๆ ดังนี้

ให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในกรมการจัดหางานเรียกว่า “กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ” เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินช่วยเหลือคนหางานไป

³⁹ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 9. (2537, 30 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

⁴⁰ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 52. (2537, 30 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

⁴¹ พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 53. (2537, 30 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

⁴² พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 54. (2537, 30 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 111, ตอนที่ 28 ก. หน้า 1.

ทำงานในต่างประเทศ ในกิจการที่กำหนดไว้ในมาตรา 53 เงินกองทุนดังกล่าวประกอบด้วยเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ นายจ้างหรือคนหางานส่งเข้ากองทุน ดอกผลของกองทุน เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้และเงินหลักประกันที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเล็กประกอบธุรกิจจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศไม่ขอรับหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา 31 (7) คินภายในห้าปีนับแต่วันที่ผู้รับอนุญาตเล็กประกอบธุรกิจจัดหางาน หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของกองทุน (มาตรา 34 วรรคท้าย) ทั้งนี้เงินและทรัพย์สินข้างต้นให้ส่งเข้าเป็นรายได้ของกองทุน โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

การรับเงิน ให้รับได้เป็นเงินสดหรือเช็คที่ธนาคารในประเทศไทยเช่นสั่งจ่ายตัวแลกเงินของธนาคารในประเทศไทย หรือธนาคารที่สั่งจ่ายในนามของอธิบดีกรมการจัดหางาน เพื่อกองทุนช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ในกรณีเป็นเช็คให้รับเฉพาะเช็คขีดคร่อมและขีดฆ่าคำว่า “ผู้ถือ” ตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยการบริหารและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

การรับเงินที่ส่งเข้ากองทุนให้รับก่อนคนหางานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร หากผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศผู้ใดไม่ส่งเงินเข้ากองทุนตามที่กำหนดต้องระวางโทษปรับสองหมื่นบาท หรือสามเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเข้ากองทุนสุดแต่จำนวนใดจะสูงกว่า (มาตรา 84)

การรับชำระเงินเข้ากองทุนให้กรมจัดหางานออกใบเสร็จรับเงินให้แก่ผู้ชำระเงินทุกครั้ง

การกำหนดอัตราเงินที่ส่งเข้ากองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

1) ให้กำหนดอัตรารายเงินที่ส่งเข้ากองทุนสำหรับคนหางานแต่ละคน ดังนี้⁴³

(1) คนหางานซึ่งจะไปทำงานในประเทศในทวีปยุโรป ทวีปอเมริกาเหนือ ทวีปออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน และสาธารณรัฐเกาหลี ให้จัดส่งในอัตราห้าร้อยบาทต่อคนงานหนึ่งคน

(2) คนหางานซึ่งจะไปทำงานในประเทศเนการาบรูไนดารุสซาลาม ราชอาณาจักรรัฐคูเวต รัฐบาร์เรน รัฐสุลต่านโอมาน รัฐอิสราเอล ราชอาณาจักรราชอาณาจักรอูดีอาระเบีย ราชอาณาจักรโมร็อกโก ราชอาณาจักรอิซไมต์จอร์แดน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ สาธารณรัฐจิบูตี สาธารณรัฐคูนิเซีย สาธารณรัฐประชาธิปไตยซูดาน สาธารณรัฐประชาธิปไตยโซมาลี สาธารณรัฐประชาธิปไตย

⁴³ กฎกระทรวงฉบับที่ 11 พ.ศ. 2538. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 112, ตอนที่ 39.

ประชาชนแอลจีเรีย สาธารณรัฐเลบานอน สาธารณรัฐสังคมนิยมประชาชนอาหรับลิเบีย สาธารณรัฐ ลิงค์โปร์ สาธารณรัฐอาหรับซีเรีย สาธารณรัฐอาหรับเยเมน สาธารณรัฐอาหรับอียิปต์ สาธารณรัฐ อิรัก สาธารณรัฐอิสลามมอริเตเนีย สาธารณรัฐอิสลามอิหร่าน และฮ่องกง ให้จัดส่งในอัตราสี่ร้อย บาท ต่อคนงานหนึ่งคน

(3) คนงานซึ่งจะไปทำงานในประเทศอื่นนอกจากประเทศตามข้อ (1) และ (2) ให้จัดส่งในอัตราสามร้อยบาท ต่อคนงานหนึ่งคน

2) ให้ผู้มีหน้าที่ส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 37 ส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่กำหนด ในข้อ 1 พร้อมทั้งยื่นแบบ จง. 11 ท้ายกฎกระทรวงนี้ต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ก่อนคนงานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

3) ให้คนงานซึ่งจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองตามมาตรา 48 ซึ่ง สมักครใจส่งเงินเข้ากองทุนตามมาตรา 48 ทวิ วรรคหนึ่ง ยื่นคำขอส่งเงินเข้ากองทุนตามอัตราที่ กำหนดในข้อ 1 ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อนคนงานเดินทางออกนอกราชอาณาจักร

4) ในกรณีที่คนงาน ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนอยู่แล้ว ไปทำสัญญาจ้างกับ นายจ้างคนใหม่ตามมาตรา 48 ทวิ วรรคสาม ถ้าคนงานนั้นประสงค์ที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ ตามมาตรา 53 จากกองทุนต่อไป ให้คนงานนั้นจัดให้นายจ้างหรือตนเองยื่นคำขอส่งเงินเข้า กองทุนภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างเดิม พร้อมทั้งส่งสำเนาสัญญาจ้าง เดิมและสัญญาจ้างใหม่ที่คนงานทำกับนายจ้างใหม่ด้วย

การยื่นคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ณ กรมการ จัดหางาน หรือสำนักงานแรงงานไทยในประเทศที่คนงานไปทำงาน ในกรณีที่ไม่มีสำนักงาน แรงงานไทยในประเทศดังกล่าว ให้ยื่น ณ สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยในประเทศนั้น หรือ ณ สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทยที่รับผิดชอบในการดูแลในเขตประเทศนั้นตามที่อธิบดี ประกาศกำหนด

5) เงินที่ส่งเข้ากองทุนตามกฎกระทรวงนี้

(1) ในกรณีที่ส่งเงิน ณ กรมการจัดหางาน ให้ส่งเป็นเงินสด หรือส่งเช็คที่ธนาคาร ในประเทศไทยเป็นผู้ออกให้ ตัวแลกเงินของธนาคารในประเทศไทยโดยส่งจ่ายในนามกองทุนหรือส่ง เป็นธนาณัติโดยระบุนามอธิบดีกรมการจัดหางานเป็นผู้รับเงินตามธนาณัตินั้น

(2) ในกรณีที่ส่งเงิน ณ สำนักงานแรงงานไทย สถานทูตไทยหรือสถานกงสุลไทย ให้ส่งเป็นเงินสด

เมื่อได้รับเงินครบถ้วนตามอัตราที่กำหนดในข้อ 1. แล้ว ให้อธิบดีจัดให้มีการออกหลักฐานการรับเงินให้แก่ผู้ที่ส่งเงินเข้ากองทุนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และออกบัตรสมาชิกกองทุนให้แก่คนหางานตามแบบทำยกฎกระทรวงนี้

6) ในกรณีที่เงินที่ส่งเข้ากองทุนเป็นเงินตราต่างประเทศให้เทียบตามอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศนั้นในขณะส่งเงินเข้ากองทุน

ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549⁴⁴

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

“สมาชิกกองทุน” หมายความว่า คนหางานซึ่งตนเองหรือนายจ้างหรือผู้รับอนุญาตจัดหางาน เพื่อไปทำงานในต่างประเทศได้ส่งเงินเข้ากองทุน

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่สมาชิกกองทุนได้รับอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย หรือผลกระทบทางจิตใจ ทั้งนี้ การได้รับอันตรายต้องมีได้เกิดจากการที่สมาชิกกองทุนเป็นผู้ก่อให้เกิดขึ้นเนื่องมาจากการกระทำอันกฎหมายบัญญัติเป็นความผิด

“พิการ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะที่เห็นได้อย่างชัดเจน หรือกรณีที่แพทย์วินิจฉัยแล้วว่ามี ความบกพร่องทางจิตใจ

“ทุพพลภาพ” การสูญเสียสภาพของอวัยวะ หรือของร่างกาย หรือสูญเสียสภาพปกติของจิตใจ จนประกอบกรณีกิจไม่ได้เกินยี่สิบวัน โดยการวินิจฉัยของแพทย์

1) ให้จ่ายเงินกองทุนในกิจการต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) จัดการให้สมาชิกกองทุนซึ่งถูกทอดทิ้งอยู่ในต่างประเทศได้เดินทางกลับประเทศไทยจนถึงภูมิลำเนา ซึ่งมีค่าใช้จ่าย ดังนี้

ก. ค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น โดยให้จ่ายตามที่จ่ายจริงไม่เกินคนละสามหมื่นบาท ในกรณีที่ค่าใช้จ่ายเกินวงเงินที่กำหนด ให้อธิบดีมีอำนาจสั่งจ่ายเงินเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

ข. ค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ในการจัดการให้สมาชิกกองทุนเดินทางกลับประเทศไทยจนถึงภูมิลำเนา ให้กระทำได้ในกรณีจำเป็น

⁴⁴ ระเบียบกระทรวงแรงงานว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 123, ตอนที่ 44 ง.

ค. เงินชดเชยค่าใช้จ่ายแก่ผู้รับอนุญาตจัดหางานที่ได้รับอนุมัติจากอธิบดี ตามมาตรา 41 และมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

(2) ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนซึ่งไปหรือจะไปทำงานในต่างประเทศ หรือทายาทโดยธรรมของสมาชิกตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งมี ค่าใช้จ่ายและหรือเงินสงเคราะห์ ดังนี้

ก. กรณีสมาชิกกองทุนประสบอันตรายก่อนไปทำงานในต่างประเทศหรือ ประสบอันตรายในประเทศ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์เป็นค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินคนละ สามหมื่นบาท

ข. กรณีสมาชิกกองทุนต้องเดินทางกลับประเทศไทยเพราะถูกเลิกจ้างเพราะมี สาเหตุมาจากการประสบอันตรายและเข้ารับการรักษาด่วนในโรงพยาบาลในต่างประเทศ ให้จ่ายเงิน สงเคราะห์คนละหนึ่งหมื่นบาท

ค. กรณีประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพในระหว่างที่เป็นสมาชิก กองทุน แม้ว่าเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพจะเกิดขึ้นในประเทศไทยหรือ ต่างประเทศ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์กรณีพิการคนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท หรือกรณีทุพพลภาพคนละ สามหมื่นบาท กรณีเหตุเกิดในต่างประเทศให้จ่ายเมื่อสมาชิกกองทุนกลับเข้ามาในราชอาณาจักร

ง. กรณีประสบปัญหาในต่างประเทศ ได้แก่ รอคอยเข้าทำงานใหม่ รอคอย ส่งกลับประเทศไทย รอคอยดำเนินคดี เป็นเหตุให้สูญเสียรายได้จากการทำงาน หรือไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากนายจ้าง โดยไม่ใช่ความผิดของสมาชิกกองทุน หรือกรณีอื่นในลักษณะเดียวกัน ให้ จ่ายค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นให้แก่สมาชิกกองทุน ระหว่างที่อยู่ในต่างประเทศ โดยให้จ่ายตามจริงไม่เกินคนละสามหมื่นบาท หากใช้จ่ายเกินวงเงินที่ กำหนด ให้อธิบดีสั่งจ่ายเงินเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยคำแนะนำของคณะกรรมการกองทุน เพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

จ. กรณีต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุน เนื่องจากผลการตรวจสุขภาพจากสถานพยาบาลของประเทศนั้น พบว่าเป็นโรคที่ตามข้อบังคับของ ทางการประเทศนั้นห้ามมิให้ทำงานในประเทศต่อไป ให้จ่ายเงินสงเคราะห์คนละสองหมื่นห้าพัน บาท สำหรับสมาชิกที่ถูกส่งตัวกลับภายในหกเดือนแรกของการเป็นสมาชิกกองทุน หรือคนละ หนึ่งหมื่นห้าพันบาท สำหรับสมาชิกกองทุนที่ถูกส่งกลับหลังจากทำงานไปแล้วเกินกว่าหกเดือน แต่ยังไม่สิ้นสุดการเป็นสมาชิกกองทุน

ฉ. กรณีประสบปัญหาต้องเดินทางกลับประเทศไทยก่อนสิ้นสุดการเป็นสมาชิก เนื่องจากปัญหาภัยสงคราม หรือปัญหาความไม่สงบ หรือจากภัยธรรมชาติ หรือเกิดโรคระบาด ซึ่งทางการของประเทศนั้นๆ ประกาศแล้วให้จ่ายเงินบรรเทาความเดือดร้อนคนละหนึ่งหมื่นห้าพันบาท

ช. กรณีจัดที่พักฉุกเฉินในต่างประเทศให้จ่ายค่าเช่าสถานที่ ค่าสาธารณูปโภค และค่าใช้จ่ายอื่นๆ รวมทั้งค่าภาษีเท่าที่จำเป็นในการจัดการและการบริหารที่พักฉุกเฉินตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

ซ. กรณีสมาชิกกองทุนถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดซึ่งมิใช่เกิดจากการกระทำโดยเจตนาในต่างประเทศ หรือสมาชิกกองทุนดำเนินคดีแพ่งกับนายจ้าง เนื่องจากไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นในระหว่างที่เป็นสมาชิกกองทุน ให้จ่ายเป็นค่าทนายความเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินหนึ่งแสนบาท

ด. กรณีเสียชีวิตให้จ่ายเงินสงเคราะห์ในการจัดการศพและเงินช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ทายาทโดยธรรมของสมาชิกกองทุนตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กรณีสมาชิกกองทุนประสบอันตรายก่อนไปทำงานในต่างประเทศจนถึงแก่ชีวิตให้จ่ายเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายจำนวนสามหมื่นบาท กรณีสมาชิกกองทุนเสียชีวิตขณะกลับมาในประเทศไทยให้จ่ายเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายจำนวนสามหมื่นบาท กรณีสมาชิกกองทุนเสียชีวิตในต่างประเทศให้จ่ายเงินสงเคราะห์เหมาจ่ายจำนวนสี่หมื่นบาท ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการจัดการศพเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินสี่หมื่นบาท

(3) การคัดเลือกและทดสอบฝีมือ และการฝึกอบรมคนหางานก่อนจะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศให้จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายกรณีต่างๆ ในอัตราที่ประหยัด โดยคำแนะนำของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่

ก. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ ค่าจ้าง ค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราว ค่าวิทยากร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นของทางราชการในการคัดเลือกและฝึกอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ข. ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับวัสดุที่ใช้ในการทดสอบฝีมือคนหางานซึ่งจะไปทำงานในต่างประเทศ

การขอรับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายตาม (ก) และ(ข) นั้น หากได้รับอนุมัติจากเงินงบประมาณจะใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้

(4) ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการโอนเงินกองทุน และค่าธรรมเนียมการให้บริการรับ-ส่งเงินตามที่ธนาคารเรียกเก็บ

(5) ภายใต้มาตรา 53 ค่าใช้จ่ายอื่นใดที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบข้อนี้ หากมีความจำเป็นและมีเหตุอันสมควร ให้อธิบดีสั่งจ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กานสงเคราะห์แก่สมาชิกกองทุนได้โค่นคำแนะนำของคณะกรรมการกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ

3.4 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างกฎหมายประกันสังคมไทยกับกฎหมายประกันสังคมต่างประเทศ

ตารางที่ 3.1 เปรียบเทียบขอบข่ายความคุ้มครอง (Coverage)

	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์ ⁴⁵	ประเทศญี่ปุ่น ⁴⁶
ขอบข่ายความคุ้มครอง	บังคับใช้กับสถานประกอบการทุกประเภท กิจการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป ⁴⁷ ผู้ประกันตนจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีที่มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์แล้วยังคงทำงานในสถานประกอบการเดิมต่อเนื่อง ⁴⁸ ในปัจจุบันให้	ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ รวมทั้งลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ	มีระบบประกันสังคมอยู่ 2 ระบบหลัก ได้แก่ การประกัน บำนาญคนงาน (Employees Pension Insurance) ใช้ครอบคลุมถึงกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรมและการพาณิชย์กรรมรวมกะลาสีด้วย และระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program) ใช้กับ

⁴⁵ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 1-3.

⁴⁶ วิชัย โกลสุวรรณจินดา. (2533). *กฎหมายประกันสังคม*. หน้า 3-4. อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟูงัดดา) วิเชียรชม, 2540: 14-15.

⁴⁷ พระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป พ.ศ. 2545.

⁴⁸ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 33.

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์ ⁴⁹	ประเทศญี่ปุ่น ⁵⁰
	ความคุ้มครองกับบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ลูกจ้าง ⁵¹ โดยการขยายการประกันตนโดยสมัครใจ และการประกันตนของผู้ประกอบอาชีพอิสระ		พลเมืองทุกคนที่มีอายุ 20-59 ปี ภายใต้ระบบนี้มีระบบการประกันแบบสมัครใจกับพลเมืองที่มีอายุ 60-64 ปี และผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศที่อายุ 20-64 ปี

⁴⁹ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. เล่มเดิม, หน้า 1-3.

⁵⁰ วิชัย โธสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 3-4. อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งศักดิ์) วิเชียรชม, 2540: 14-15.

⁵¹ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 40.

ตารางที่ 3.2 เปรียบเทียบการจ่ายเงินสมทบ (Contribution)

	ประเทศไทย ⁵²	ประเทศฟิลิปปินส์ ⁵³	ประเทศญี่ปุ่น ⁵⁴
การจ่ายเงินสมทบ	จ่าย 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง จะจ่ายเท่าๆ กัน ในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และรัฐบาลจ่ายในอัตราร้อยละ 2.75 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน	1. โครงการประกันสังคม - ลูกจ้าง ร้อยละ 3.36 ของรายได้ - นายจ้างร้อยละ 5.04 ของรายได้ 2. โครงการประกันสุขภาพ - ลูกจ้างและนายจ้าง ร้อยละ 1.25 ของรายได้	1. การประกันบำนาญ ลูกจ้าง - นายจ้างและลูกจ้าง ออกไม่เท่ากัน คือ ลูกจ้างชายออกร้อยละ 7.25 ลูกจ้างหญิง ร้อยละ 7.75 ของเงินเดือน 2. ระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ รัฐบาลออกร้อยละ 33.3 ของผลประโยชน์และค่าบริการส่วนที่เหลือ นายจ้างและลูกจ้างออกสมทบ แต่ขาดข้อมูลว่าแต่ละฝ่ายต้องสมทบเท่าไร

⁵² กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115, ตอนที่ 119.

⁵³ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์. หน้า 9.

⁵⁴ วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. หน้า 3-4. อ้างถึงใน วิจิตรา (ฟุ้งตัดดา) วิเชียรชม, 2540:14-15.

ตารางที่ 3.3 เปรียบเทียบเงื่อนไขการเกิดสิทธิ (Qualifying Condition)

	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์ ⁵⁵	ประเทศญี่ปุ่น ⁵⁶
1. กรณีประสบ ⁵⁷ อันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการ ทำงาน	จ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน	จ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 12 เดือน	ต้องทำงานในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา
2. กรณีตาย ⁵⁸	จ่ายเงินสมทบ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 เดือน ภายใน 6 เดือน	จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่ น้อยกว่า 36 เดือน ก่อน ไตรมาศการเสียชีวิต	ต้องทำงานในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา
3. กรณีทุพพลภาพ ⁵⁹	จ่ายเงินสมทบครบ 3 เดือน ภายใน 15 เดือน	ต้องจ่ายเงินสมทบอย่าง น้อย 36 เดือน ก่อน 6 เดือน ของการเกิด ทุพพลภาพ	ต้องทำงานในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา
4. กรณีคลอดบุตร ⁶⁰	จ่ายเงินสมทบครบ 7 เดือนภายในระยะ เวลา 15 เดือน จำนวนไม่เกิน 2 ครั้ง	1. ต้องอยู่ระหว่างการ มีงานทำและครอบคลุม การคลอดบุตรจำนวน 4 ครั้ง 2. ลูกจ้างต้องจ่ายเงิน สมทบครบ 3 เดือน ภายใน 12 เดือน	ต้องทำงานในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา

⁵⁵ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์.
หน้า 9.

⁵⁶ นิคม จันทรวินทร. เล่มเดิม. หน้า 27-28.

⁵⁷ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 62.

⁵⁸ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 73.

⁵⁹ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 69.

⁶⁰ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 65.

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
5. กรณีสงเคราะห์บุตร ⁶¹	จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน ภายในระยะเวลา 36 เดือน ก่อนเดือนที่มีสิทธิรับประโยชน์ทดแทนในจำนวนบุตรไม่เกิน 2 คนและมีอายุไม่เกิน 6 ปี	-	ใช้กับพลเมืองที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และมีอายุต่ำกว่า 3 ปี ผู้ประกันไม่ต้องออกเงินสมทบ
6. กรณีชราภาพ ⁶²	จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 เดือนก่อนออกจากงาน	ต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 120 เดือนก่อนออกจากงาน	กำหนดไว้เป็นบำนาญชราภาพ ลูกจ้างต้องสมทบเงินมาแล้วไม่ต่ำกว่า 25 ปี
7. กรณีว่างงาน ⁶³	จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในเวลา 15 เดือน ก่อนการว่างงาน	-	ต้องส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน ภายในระยะเวลา 12 เดือนสุดท้าย ก่อนการว่างงาน

⁶¹ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 74.

⁶² พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 76.

⁶³ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 78.

ตารางที่ 3.4 เปรียบเทียบการจ่ายประโยชน์ทดแทน (Benefit)

	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์ ⁶⁴	ประเทศญี่ปุ่น ⁶⁵
1. กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนอกงาน ⁶⁶	1. การรับบริการทางการแพทย์ 2. เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง ครั้งละไม่เกิน 90 วันปี ละไม่เกิน 180 วัน (เว้นแต่โรคเรื้อรัง) 3. ค่าอวัยวะเทียม หรือ ค่าอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ตามประเภทราคาที่กำหนด	1. การรับบริการทางการแพทย์ 2. เงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายวันเท่ากับร้อยละ 90 ของค่าจ้างรายวัน เป็นเวลา 6 เดือน สูงสุดภายใน 12 เดือน	1. ประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการผ่าตัด ค่าโรงพยาบาล การทำฟัน ประโยชน์ทดแทนเงินสด 2. เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย 3 เดือนสุดท้าย
2. กรณีตาย ⁶⁷	1. ค่าทำศพ 40,000 บาท 2. เงินสงเคราะห์ทายาท ตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบก่อนเสียชีวิต	1. เงินบำนาญตลอดชีพ 2. เงินช่วยเหลือเป็นเงินก้อน 3. บำนาญขั้นต่ำรายเดือน คือ 1,200 เปโซ สำหรับผู้จ่ายเงินสมทบครบ 120 เดือน ก่อนตาย ส่วนผู้ส่งเงินสมทบมากกว่า 36 เดือน แต่น้อยกว่า 120 เดือน จะได้รับบำนาญเดือนละอย่างต่ำ 1,000 เปโซ	บำนาญตกทอด รวมทั้งเงินเสริมเมื่อมีผู้อยู่ในอุปการะ

⁶⁴ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2541). กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์. หน้า 9.

⁶⁵ นิคม จันทรวินิจ. เล่มเดิม. หน้า 27-28.

⁶⁶ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 64.

⁶⁷ กฎกระทรวงฉบับที่ 10 กำหนดอัตราเงินค่าทำศพ พ.ศ. 2550. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 101 ก.

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
3. กรณีทุพพลภาพ	1. ค่ารักษาพยาบาลตามที่จ่ายจริง ไม่เกิน 2,000 บาท ต่อเดือน ⁶⁸ 2. เงินทดแทนการขาดรายได้ร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต ⁶⁹ 3. ค่าทำศพและเงินสงเคราะห์ทายาทตามระยะเวลาการส่งเงินสมทบ	1. บำนาญรายเดือนหรือเงินก้อนแก่ผู้ทุพพลภาพถาวร 2. จ่ายบำนาญตลอดชีพแก่ผู้ทุพพลภาพทั้งหมดสิ้นเชิง 3. เงินบำนาญตกทอดเต็มร้อยละ 100 แก่ภรรยาและบุตรในอุปการะ 4. บำนาญรายเดือนขั้นต่ำเดือนละ 1,200 เปโซสำหรับผู้จ่ายเงินสมทบ 120 เดือนก่อนเดือนที่พิการและหากจ่ายเงินสมทบระหว่าง 36-120 เดือนจะได้รับบำนาญ 1,000 เปโซ	บำนาญทุพพลภาพ
4. กรณีคลอดบุตร	1. ผู้ประกันตนชาย - ค่าคลอดบุตรเหมาจ่าย 12,000 บาท/ครั้ง (เบิกให้แก่ภรรยา) ⁷⁰	1. เงินทดแทนการขาดรายได้เป็นรายวัน โดยจ่ายร้อยละ 100 ของค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน เป็นเวลา 6 เดือน สูงสุดภายใน	1. เงินทดแทนร้อยละ 60 ของค่าจ้างเฉลี่ย โดยจ่ายให้ 42 วัน ก่อนคลอด และ 56 วัน หลังคลอด

⁶⁸ ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีทุพพลภาพ ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2538.

⁶⁹ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 71.

⁷⁰ ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549.

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
	<p>2. ผู้ประกันตนหญิง</p> <p>- ค่าคลอดบุตร เหม่าจ่าย 12,000 บาท/ครั้ง⁷¹ และเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตร เหม่าจ่ายร้อยละ 50 ของค่าจ้างเป็นเวลา 90 วัน</p> <p>3. ลาคลอดได้ไม่เกิน 2 ครั้ง⁷²</p>	<p>ระยะเวลา 2 เดือน ก่อนการคลอด การแท้ง เป็นเวลา 60 วัน สำหรับการคลอดปกติและ 78 วัน สำหรับการผ่าตัด โดยมีสิทธิสำหรับคลอดไม่เกิน 4 ครั้ง</p>	<p>(รวม 98 วัน)</p>
5. กรณีสงเคราะห์บุตร ⁷³	<p>บุตรที่ขอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีอายุไม่เกิน 15 ปี ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม หรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น โดยจะได้รับในอัตรา 350 บาท ต่อเดือนต่อบุตรหนึ่งคน</p>	-	<p>ใช้กับพลเมืองที่มีบุตรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และอายุต่ำกว่า 3 ปี (พ.ศ. 2537) โดยจะพิจารณาจากจำนวนเด็กที่ต้องอุปการะ เช่น เด็กคนแรกให้เงินช่วย 5,000 เยน และคนที่สองให้ 10,000 เยน ต่อเดือน</p>

⁷¹ ประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549.

⁷² พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537, มาตรา 67.

⁷³ พระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542, มาตรา 75 ตี.

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
6. กรณีชราภาพ ⁷⁴	<p>1. ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน จะได้รับเงินชราภาพคืนในรูปแบบของบำนาญชราภาพ จ่ายให้เป็นเงินก้อนครั้งเดียว สำหรับผู้ประกันตนที่นำส่งเงินสมทบครบ 180 เดือน จะได้รับเป็นเงินบำนาญชราภาพ โดยจ่ายเป็นบำนาญตลอดชีวิต</p>	<p>1. หากครบเกษียณอายุแต่จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 120 เดือน ผู้ประกันตนอาจเลือกจ่ายเงินสมทบต่อไปจนครบ หรืออาจขอรับประโยชน์ทดแทนเท่ากับจำนวนเงินสมทบที่จ่ายไปทั้งหมดบวกดอกเบี้ย</p> <p>2. ถ้าผู้รับบำนาญตาย บำนาญจะตกแก่ภรรยาที่มีชีวิต จนกว่าจะแต่งงานใหม่และบุตร</p> <p>3. บำนาญขั้นต่ำเดือนละ 2,400 เปโซสำหรับผู้จ่ายเงินสมทบอย่างน้อย 240 เดือน ก่อนเดือนที่เกษียณส่วนผู้จ่ายสมทบมากกว่า 120 เดือน จะได้รับบำนาญขั้นต่ำเดือนละ 1,200 เปโซ</p>	<p>บำนาญชราภาพ</p>

⁷⁴ กฎกระทรวงฉบับที่ 18. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 56 ก.

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

	ประเทศไทย	ประเทศฟิลิปปินส์	ประเทศญี่ปุ่น
7. กรณีว่างงาน ⁷⁵	<p>1. กรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง ได้รับเงินในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 180 วัน</p> <p>2. กรณีลูกจ้างลาออกจากงานเอง ได้รับเงินในอัตราร้อยละ 30 ของค่าจ้างรายวัน โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 90 วัน</p>		โดยผลประโยชน์ที่ได้รับร้อยละ 60 ถึงร้อยละ 80 ของค่าจ้าง โดยกำหนดขั้นต่ำ

⁷⁵ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533, มาตรา 79.

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่ แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศ

สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือตามกฎหมายไทย หรือตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม ในกรณีที่แรงงานไทยหรือแรงงานประเทศอื่นที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน เมื่อแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศก็เช่นเดียวกัน หากไปละเมิดสิทธิก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตด้วยความยุติธรรม ดังนั้น กฎหมายระหว่างประเทศ สนธิสัญญา ปฏิญญาสากลต่างๆ รวมทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงได้ให้ความสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงานซึ่งถือว่าเป็นสิทธิแรงงาน สิทธิแรงงานก็คือสิทธิมนุษยชนที่ถูกกำหนดไว้ในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ได้แก่ 1) มาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization (ILO) 2) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศภาคเอกชน ซึ่งทั้งสองต่างมุ่งเน้นในเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน¹

ในการคุ้มครองแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันในการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงแรงงานไปทำงานต่างประเทศ โดยดำเนินมาตรการตามกฎหมายและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่แรงงานผู้ที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ แต่ก็ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย นอกจากนั้น กองทุนเพื่อช่วยคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ยังไม่ได้ปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาวะความเป็นจริง

จากการศึกษากฎหมายประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่นและประเทศฟิลิปปินส์ ให้ความสำคัญคุ้มครองด้านสิทธิแก่แรงงานที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมไทย ซึ่งจะได้วิเคราะห์ศึกษาปัญหาในประเด็นดังต่อไปนี้

¹ กรมการจัดหางาน. (2552). สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานไทยเมื่อไปทำงานในต่างประเทศ (เอกสารประกอบการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ). หน้า 2.

4.1 ปัญหาในเรื่องขอข่ายความคุ้มครอง

4.1.1 ปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการเป็นผู้ประกันตน

ขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม มีผลบังคับใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และใช้บังคับกับลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนของส่วนราชการด้วย เนื่องจากลูกจ้างดังกล่าวต้องทำงานอย่างเต็มที่เช่นเดียวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ แต่ไม่ได้รับความคุ้มครองเหมือนข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ส่วนที่กฎหมายประกันสังคมไม่ใช้บังคับนั้นได้กำหนดไว้ใน มาตรา 4 อันได้แก่ 1) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน 2) ลูกจ้างขององค์การต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ 3) ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ 4) ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน 5) นักเรียน นักเรียนพยาบาล นิสิตหรือนักศึกษา หรือแพทย์ฝึกหัด ซึ่งเป็นลูกจ้างของโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาล โดยกฎหมายประกันสังคมแบ่งแยกผู้ประกันตนได้ 3 ประเภท คือ 1) ผู้ประกันตนแบบบังคับที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องเข้าเป็นผู้ประกันตน เป็นระบบไตรภาคีที่มีบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ซึ่งมีหน้าที่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามกฎหมาย หากไม่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ก็จะมีผลความผิดตามกฎหมาย ทั้งที่เป็นความผิดในส่วนของนายจ้างและความผิดในส่วนของลูกจ้างแล้วแต่กรณี และ 2) ผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ผู้ประกันตนโดยสมัครใจจะต้องเคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ และได้ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และออกจากงานมาแล้วไม่เกิน 6 เดือน หากผู้ประกันตนประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนต่อไปต้องแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน เพราะหากเกินระยะเวลาดังกล่าวผู้ประกันตนก็จะสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ซึ่งจะทำให้ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม 3) ผู้ประกันตนอิสระ

จากการศึกษาขอบเขตของการบังคับใช้ของกฎหมายประกันสังคม ผู้เขียนเห็นว่าข้อยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคมไทยตามมาตรา 4 (3) กรณีลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับผู้ประกันตนแบบสมัครใจ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการผู้ประกันตน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ ไม่ว่าจะไปประจำทำงานในต่างประเทศ เป็นระยะเวลานานเกินกว่า 6 เดือน ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างนั้น ไม่ได้สิ้นสุดจากการเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม เพียงแต่ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างสะดุดหยุดลง เมื่อ

ลูกจ้างของนายจ้างที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศกลับมาในประเทศไทย ก็สามารถกลับเข้ามาเป็นผู้ประกันตนต่อไปตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตามกฎหมายประกันสังคม แต่หากเป็นลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างสิ้นสุดลง คือความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเพราะสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ลูกจ้างต้องแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนแบบสมัครใจ เพราะหากลูกจ้างประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป จะต้องแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน จะเห็นได้ว่าแตกต่างกับกรณีลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทยและไปประจำทำงานในต่างประเทศ ที่ไม่มีระยะเวลาของการสิ้นสภาพการเป็นผู้ประกันตน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะไปประจำอยู่ในต่างประเทศเกินกว่า 6 เดือน เพราะได้รับการยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคม และตามหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การที่กฎหมายประกันสังคมบัญญัติให้ลูกจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทยและไปประจำทำงานในต่างประเทศให้ได้รับการยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคมนั้น ยังไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคม ที่มุ่งเน้นที่จะให้ลูกจ้างที่มีรายได้สูงจะต้องจ่ายเงินสมทบมากกว่าลูกจ้างที่มีรายได้น้อย แต่ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเท่าเทียม ตามหลักการจ่ายตามความสามารถ ซึ่งลูกจ้างของนายจ้างที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศส่วนใหญ่จะเป็นลูกจ้างที่มีรายได้สูงอยู่แล้ว ผู้เขียนเห็นว่าจะไม่ควรที่จะกำหนดข้อยกเว้นให้แก่ลูกจ้างของนายจ้างที่ไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันด้านความมั่นคงทางสังคมที่ลูกจ้างทุกคนควรมีส่วนร่วมกัน และเป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขของลูกจ้าง

ส่วนขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมของประเทศญี่ปุ่น มีระบบประกันสังคมอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ การประกันบำนาญคนงาน (Employees Pension Insurance) ครอบคลุมถึงกิจการต่างๆ ในอุตสาหกรรมและการพาณิชย์รวมกะลาสีด้วย และระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (Nation Pension Program) ครอบคลุมพลเมืองทุกคนที่มีอายุ 20-59 ปี ภายใต้ระบบนี้มีระบบการประกันสังคมแบบสมัครใจกับพลเมืองที่มีอายุ 60-64 ปี และผู้ที่ไปทำงานต่างประเทศที่มีอายุ 20-64 ปี

ส่วนขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมของประเทศฟิลิปปินส์ ปัจจุบันประเทศฟิลิปปินส์ใช้ระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในโครงการประกันสังคม 3 โครงการ ได้แก่ โครงการประกันสังคม ซึ่งดำเนินการตาม

กฎหมายประกันสังคม ให้ความคุ้มครองสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป และขยายการประกันตนโดยสมัครใจไปยังลูกจ้างต่างประเทศที่มีการจ้างงานในประเทศ รวมทั้งลูกจ้างชาวฟิลิปปินส์ที่ไปทำงานในต่างประเทศ โครงการประกันสุขภาพซึ่งดำเนินการตามกฎหมาย โครงการสวัสดิการให้ความคุ้มครองแก่สมาชิกของระบบประกันสังคม (SSS) รวมไปถึงผู้ที่อยู่ในความอุปการะของสมาชิกซึ่งได้แก่ คู่สมรส บุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และบิดามารดา และโครงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

4.1.2 ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศ

กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่จัดตั้งขึ้นนั้นมีข้อจำกัดทางกฎหมายที่เป็นอุปสรรคแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะไม่สามารถได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศหลังจากเดินทางกลับจากทำงานต่างประเทศ ซึ่งถือว่าไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม ทำให้แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก จะเห็นได้ว่ากองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถให้ความช่วยเหลือกับแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ครอบคลุมเพียงพอ และไม่สามารถสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมให้แก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศภายหลังจากกลับมาจากการทำงานในต่างประเทศได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนเพื่อช่วยเหลือในกรณีแรงงานไทยประสบอันตราย หรือทุพพลภาพ แรงงานไทยที่ประสบอันตรายจนพิการหรือทุพพลภาพแรงงานไทยจะได้รับเงินสงเคราะห์เป็นเงินจำนวน 30,000 บาท ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ พ.ศ. 2549 ผู้เขียนเห็นว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไม่มีลักษณะการให้ความมั่นคงในการออมเงินแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้รับความเดือดร้อนเฉพาะก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศหรือระหว่างการทำงานในต่างประเทศเท่านั้น แต่แรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศยังได้รับความเดือดร้อนอย่างมากภายหลังจากเดินทางกลับมาประเทศไทย เมื่อพิจารณาสหสิทธิประโยชน์ที่แรงงานไทยซึ่งเดินทางไปทำงานในต่างประเทศได้รับจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบเคราะห์ภัย กรณีต่างๆ จะเห็นได้ว่า การเป็น

ผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมนั้น ผู้ประกันตนแบบบังคับจะได้รับสิทธิประโยชน์ที่มากกว่าและได้รับการคุ้มครองที่ครอบคลุมกรณีต่างๆ ถึง 7 กรณี สำหรับผู้ประกันตนแบบบังคับ กล่าวคือ กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ กรณีชราภาพ กรณีสงเคราะห์บุตร และกรณีว่างงาน เป็นต้น หรือ ในกรณีสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนแบบอิสระ ผู้ประกันตนจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน 3 กรณี กล่าวคือ กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย เป็นต้น

ส่วนขอบเขตของการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมฟิลิปปินส์จะให้ความคุ้มครองครอบคลุมถึงแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยการประกันสังคมแบบสมัครใจไปยังแรงงานชาวฟิลิปปินส์ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ผู้ประกันตนแบบสมัครใจของฟิลิปปินส์จะได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมแบบ Social Security System (SSS) ส่วนกฎหมายประกันสังคมญี่ปุ่นให้ความคุ้มครองครอบคลุมถึงแรงงานชาวญี่ปุ่นที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยการประกันสังคมแบบสมัครใจ ซึ่งผู้ประกันตนแบบสมัครใจของประเทศญี่ปุ่นจะได้รับความคุ้มครองในระบบโครงการประกันบำนาญแห่งชาติ (National Pension Program)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าในเรื่องขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมไทย จำเป็นต้องขยายความคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วย เพื่อที่แรงงานนั้นจะได้มีความมั่นคงทางสังคมและเป็นการช่วยเหลือแรงงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเมื่อกลับมาจากการทำงานในต่างประเทศ เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีและยังเป็นหลักประกันว่าหากผู้ใช้แรงงานนั้น หากถูกหลอกลวงในต่างประเทศ เมื่อกลับมาสู่ประเทศไทยยังมีหลักประกันความมั่นคงในการดำเนินชีวิตต่อไป เพราะกฎหมายประกันสังคมมีลักษณะเป็นโครงการช่วยเหลือผู้ประกันตนให้มีรายได้เพียงพอต่อการปลดเปลื้องความทุกข์ยากจากสาเหตุความไม่มั่นคงทางสังคม

4.2 ปัญหาในเรื่องเงินสมทบ

เงินสมทบ คือ เงินที่นายจ้าง ลูกจ้าง จะต้องนำส่งเข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน โดยรัฐออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมด้วย มีปัญหาและก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมดังต่อไปนี้

4.2.1 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบบังคับ

กฎหมายประกันสังคม มาตรา 46 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง จ่ายเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ

กรณีตาย กรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน โดยลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นจำนวนร้อยละ 5 ของค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับ และนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร้อยละ 5 ของค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคน และรัฐบาลจะต้องออกเงินสมทบอีกร้อยละ 5 ของเงินเดือนลูกจ้างแต่ละคน เป็นการแบ่งความรับผิดชอบออกเป็น 3 ฝ่าย

โดยอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นไป รัฐบาล นายจ้าง ผู้ประกันตน จ่ายอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตรและกรณีชราภาพ รัฐบาลออกเงินสมทบร้อยละ 1 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน และอัตราเงินสมทบเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน รัฐบาลจะออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.25 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน นายจ้างและผู้ประกันตนออกเงินสมทบในอัตราร้อยละ 0.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน โดยกำหนดค่าจ้างที่ใช่เป็นฐานในการคำนวณเงินสมทบกองทุนประกันสังคมของผู้ประกันตนแบบบังคับแต่ละเดือนไม่ต่ำกว่า 1,650 บาท และไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท

ผู้เขียนเห็นว่า อัตราการส่งเงินสมทบที่กองทุนประกันสังคมใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินสมทบจากผู้ประกันตนแบบบังคับ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ตัวผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยและยังขัดต่อหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของกฎหมายประกันสังคมเพราะเป็นการก่อภาระให้แก่ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยมาก เช่น ผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งกำหนดจากฐานค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท เมื่อเงินเดือนเกิน 15,000 บาท ก็จะจ่ายเงินสมทบเพียงเดือนละ 750 บาท เท่านั้น เพราะส่วนที่เกิน 15,000 บาท จะไม่นำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบ จะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยถึงปานกลาง ส่วนผู้ประกันตนที่มีรายได้เกิน 15,000 บาท ถือว่าเป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้มากก็จะถูกนำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบเพียงส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า หากประเทศไทยเปลี่ยนมาใช้ระบบการเก็บอัตราเงินสมทบโดยไม่มีกำหนดเพดานสูงสุดไว้ที่เดือนละ 15,000 บาท และกำหนดให้ผู้ประกันตนที่มีรายได้มากจ่ายตามความสามารถของผู้ประกันตนที่มีรายได้มาก(จ่ายตามรายได้ที่แท้จริง) จึงจะเป็นไปตามหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขและหลักการจ่ายตามความสามารถของกฎหมายประกันสังคมที่ให้ถือรายได้ของผู้ประกันตนเป็นเกณฑ์ ผู้ที่มีรายได้สูงจ่ายมากกว่าผู้ที่มีรายได้น้อย ประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับเท่าเทียมกันและไม่เป็นการผลักภาระไปให้ผู้ประกันตนที่มีรายได้

น้อย ในขณะที่ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยก็ต้องคำนวณเงินสมทบในอัตราที่เหมาะสมตามอัตราเงินเดือน

สำหรับการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนจะต้องถูกบังคับให้ส่งเงินสมทบทันทีที่เข้ามาเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ จะเห็นได้ว่าการส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนจะไม่ได้เกิดขึ้นจากความสมัครใจของผู้ประกันตนแต่เป็นการบังคับที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องเข้าระบบประกันสังคม ส่วนอัตรการส่งเงินสมทบนั้นตามกฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ส่งเงินสมทบทั้ง 3 ฝ่าย โดยการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีคลอดบุตร คือ อัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่ากรณีใดเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจของนายจ้างโดยตรง โดยหากกรณีใดเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เช่น การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างควรที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบในส่วนนี้แทนลูกจ้างด้วย เนื่องจากลูกจ้างผู้ประกันตนย่อมมีฐานะยากจนกว่านายจ้าง การที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างทั้ง 2 ฝ่ายออกเงินสมทบฝ่ายละเท่ากันจึงเป็นการไม่เหมาะสม เพราะประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานนั้นเป็นการที่ลูกจ้างกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างโดยตรง แต่หากกรณีใดเป็นประโยชน์ทดแทนส่วนตัวของลูกจ้าง โดยแท้ ลูกจ้างก็ควรที่จะให้ลูกจ้างมีส่วนในการออกเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมร่วมกับนายจ้าง เช่น กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานด้วย ซึ่งเปรียบเทียบกับกฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ ในเรื่องอัตรการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้น ลูกจ้างจะส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมน้อยกว่านายจ้าง

4.2.2 ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบอิสระ

ผู้ประกันตนอิสระมีพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และอัตรการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์ทดแทน ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนที่มีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป ให้ผู้ประกันตนอิสระจ่ายเงินสมทบ เพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย โดยกำหนดให้ผู้ประกันตนอิสระจ่ายเงินสมทบปีละ 3,360 บาท

จะเห็นได้ว่า ปัญหาของกฎหมายประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตนอิสระ ที่เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นที่มีใช้ลูกจ้าง สามารถสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้ตามกฎหมายประกันสังคมได้

ไม่ได้รับความสนใจจากผู้ประกอบอาชีพอิสระเท่าที่ควรเพราะปัญหาเรื่องอัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนที่ได้รับเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ไม่ได้รับความสนใจจากผู้ประกอบอาชีพอิสระ

กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่สมัครเป็นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบปีละ 3,360 บาท เพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ เป็นต้น เนื่องจากกองทุนประกันสังคมคำนวณรากฐานตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบปีละครั้งภายในสิ้นเดือนมกราคมของทุกปี เมื่อคำนวณออกมาเป็นรายเดือนแล้วผู้ประกันตนอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบเดือนละ 280 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณารายได้ของผู้ประกันตนอิสระส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย เช่น พ่อค้า แม่ค้า เป็นต้น การกำหนดให้จ่ายเงินสมทบเป็นรายปีเป็นการก่อภาระให้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระมากเกินไป เพราะไม่มีการแบ่งจ่ายเป็นรายเดือน เช่นนี้ ทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้ประกอบการรายย่อยที่มีรายได้น้อยไม่แน่นอนเพราะมีรายได้ตามสภาพเศรษฐกิจหรือขึ้นอยู่กับประเภทของกิจการและงานที่ทำ อาจทำให้ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบในอัตราดังกล่าวได้ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยที่ต้องการเป็นผู้ประกันตนอิสระ

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า หากมีการกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่ต้องการเข้ามาในระบบประกันสังคม สามารถผ่อนส่งเงินสมทบได้ อาจจะเป็นรายเดือน รายสัปดาห์ ก็จะเป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระสมัครเข้ามาเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่ทำงานในกิจการขนาดเล็กหรือธุรกิจครอบครัวหรือการเกษตรรายเล็กที่ใช้แรงงานในครอบครัวเป็นหลัก และผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่มีฐานะยากจน รายได้ไม่แน่นอน ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองทางสังคมและขาดคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้ต้องเผชิญกับความเสี่ยงของชีวิตจากการ เกิด แก่ เจ็บ ตาย จึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่สามารถจูงใจให้กับผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระเข้ามาในระบบประกันสังคม และการจูงใจเพื่อเข้ามาในระบบประกันสังคมจะต้องไม่เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ผู้ประกอบอาชีพอิสระมากเกินไป ซึ่งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า จึงจำเป็นต้องจัดระบบการให้ความคุ้มครองทางสังคมให้แก่ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ก็จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศให้มีหลักประกันทางสังคม และเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเข้ามาในระบบประกันสังคมเพิ่มมากขึ้น ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นต้องให้รัฐช่วยออกเงินสมทบร่วมกับผู้ประกันตนอิสระ เพราะรัฐก็ออกเงินสมทบส่วนหนึ่งร่วมกับผู้ประกันตนแบบบังคับจึงจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเข้ามาในระบบประกันสังคม และเพื่อความเป็นธรรมต่อผู้ประกันตนอิสระ

สำหรับกรณีการขอคืนเงินสมทบ กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์ในกรณีพิเศษผู้ประกันตนยังสามารถขอคืนเงินสมทบได้เท่ากับจำนวนเงินที่ถูกจ้างส่งสมทบและนายจ้างส่งสมทบให้รวมดอกเบี้ย หากไม่สามารถส่งต่อไปได้ ประโยชน์ทดแทนโครงการประกันสังคมที่สามารถขอเบิกเงินสมทบคืนได้ในกรณีพิเศษจะเป็นประโยชน์ทดแทนระยะยาวได้แก่ ชราภาพ ทูพพลภาพ และตาย เป็นต้น

ส่วนการขอคืนเงินสมทบนั้น กฎหมายประกันสังคมของไทยไม่ได้กำหนดสิทธิให้ผู้ประกันตนสามารถกระทำได้ไม่ว่ากรณีใดๆ แต่หากผู้ประกันตนสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน เงินสมทบที่ผู้ประกันส่งเงินเข้ากองทุนประกันสังคมก็จะตกเป็นเงินกองทุนประกันสังคม ผู้ประกันตนไม่มีสิทธิที่จะขอเบิกเงินสมทบคืน ผู้เขียนเห็นว่า ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตน เพราะหากผู้ประกันตนสามารถขอคืนเงินสมทบได้เช่นเดียวกันประเทศฟิลิปปินส์ ก็จะเป็นการสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ผู้ประกันตน ส่วนจำนวนเงินที่จะให้คืนนั้น อาจให้คืนเพียงบางส่วนพร้อมดอกเบี้ย แต่ก็มีข้อยกเว้นกรณีผู้ประกันตนสิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนจะต้องไม่กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจกระทำโดยประมาทอย่างร้ายแรงเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า กรณีการขอเบิกเงินสมทบคืนในกรณีพิเศษ หากนำมาใช้บังคับในกฎหมายประกันสังคมไทยก็จะเป็นการช่วยเหลือผู้ประกันตนที่มีข้อจำกัดสิทธิตามกฎหมายให้ได้รับความมั่นคงทางสังคมจากกฎหมายประกันสังคมตามเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้

4.3 ปัญหาในเรื่องประโยชน์ทดแทน

ประโยชน์ทดแทนเป็นความช่วยเหลือที่กองทุนประกันสังคมให้แก่ผู้ประกันตน หรือผู้มีสิทธิในกรณีที่ผู้ประกันตนประสบเคราะห์ภัยหรือได้รับความเดือดร้อน โดยผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบครบตามระยะเวลาที่ก่อให้เกิดสิทธิประโยชน์ทดแทนแล้ว

อนึ่ง กฎหมายประกันสังคมไทยกำหนดประเภทของประโยชน์ทดแทนไว้ 7 กรณี ประกอบด้วย

- 1) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน
- 2) กรณีทุพพลภาพ
- 3) กรณีคลอดบุตร
- 4) กรณีตาย
- 5) กรณีสงเคราะห์บุตร
- 6) กรณีชราภาพ

7) กรณีว่างงาน

โดยผู้ประกันตนแบบบังคับจะได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทน 7 กรณี ตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดไว้ เมื่อผู้ประกันตนได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทน ส่วนผู้ประกันตนอิสระจะได้รับประโยชน์ทดแทน 3 กรณี ได้แก่ กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ซึ่งกฎหมายประกันสังคมได้กำหนดให้ผู้ประกันตนเท่านั้นที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิเรื่องค่ารักษาพยาบาล แต่เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2552 คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบให้ขยายประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาลให้กับผู้ประกันตนแบบบังคับให้สิทธิประโยชน์ ครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตน เพื่อที่จะให้ได้รับสิทธิประโยชน์ 4 กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย ซึ่งคู่สมรสที่มีสิทธิที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวจะต้องมีหลักฐานการจดทะเบียนสมรส โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มอบหมายให้ นายปิ่น วรณพินิจ เลขานุการสำนักงานประกันสังคม ศึกษาตัวเลขผู้ประกันตนและพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับกองทุนประกันสังคม ให้แล้วเสร็จภายใน 3 สัปดาห์ หลังจากนั้นจะแก้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ก่อนเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎร² ปัจจุบันการแก้ไขกฎหมายประกันสังคมเพื่อคุ้มครองสิทธิบุตรและคู่สมรสผ่านคณะรัฐมนตรีแล้วอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา³

ผู้เขียนเห็นว่า หากคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาเห็นชอบให้ขยายประโยชน์ทดแทนครอบคลุมไปถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนแบบบังคับตามที่คณะรัฐมนตรีเสนอ ก็จะเป็นการให้ความคุ้มครองที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ประกันตนกับคู่สมรสและบุตรเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนอิสระในกรณีที่สิทธิประโยชน์ทดแทนนั้นไม่ครอบคลุมไปถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนอิสระเช่นเดียวกับคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนแบบบังคับ ทั้งนี้ หากจะขยายประโยชน์ทดแทนให้ครอบคลุมไปถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนอิสระ ก็จะเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระทั้งหลายสมัครเข้ามาเป็นผู้ประกันตนอิสระในระบบประกันสังคมมากยิ่งขึ้น เพราะสาเหตุที่ทำให้ผู้ประกันตนอิสระเข้ามาในระบบประกันสังคมน้อยมาก ทั้งที่มีผู้ประกอบอาชีพอิสระมากกว่า 24 ล้านคน เพราะสิทธิประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนอิสระนั้นไม่ได้ให้ความคุ้มครองครอบคลุม 7 กรณี เช่นเดียวกับผู้ประกันตนแบบบังคับ

² มติชน. (2552, 6 สิงหาคม). กรม.ไฟเขียวแก้ประกันสังคม ขยายสิทธิคลุม “คู่สมรส-บุตร.” อ้างถึงใน พิมพ์ เกษมเสาวภาคย์. (2553). ปัญหาการกำหนดค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสังคม เปรียบเทียบกับการประกันสุขภาพในกรมธรรม์ประกันสุขภาพภาคเอกชน. หน้า 147.

³ กระทรวงแรงงาน. (2553, 8 กุมภาพันธ์). “ข่าวประชาสัมพันธ์.” วารสารแรงงาน, ปีที่ 8. หน้า 13.

กล่าวโดยสรุป ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นต้องขยายประโยชน์ทดแทนให้คุ้มครองครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตรของผู้ประกันตนอิสระ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระบบกฎหมายประกันสังคม และเป็นการจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเข้าสู่ระบบประกันสังคมมากยิ่งขึ้น เพราะสามารถให้ความคุ้มครองการมีหลักประกันในการดำรงชีวิตแก่ผู้ประกันตนอิสระและสมาชิกในครอบครัว ด้วยเหตุที่ผู้ประกันตนส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าครอบครัวที่ทำงานอยู่ทุกวันนี้ก็เพื่อต้องการให้ครอบครัวของตนเองนั้นอยู่ดีกินดีและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายประกันสังคมที่ต้องการสร้างความมั่นคงทางสังคมทุกด้านในการดำรงชีวิตของประชาชน อีกทั้งยังเป็นการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 102 ว่าด้วยการประกันสังคม ในกรณีการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนที่ประเทศไทยได้ให้การรับรอง และผู้เขียนเห็นว่า เพื่อเป็นการจูงใจส่งเสริมให้บุคคลเห็นประโยชน์และความสำคัญของการสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนอิสระ จึงจำเป็นต้องขยายประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนอิสระเพิ่มจาก 3 กรณีเป็น 5 กรณี อันได้แก่ กรณีคลอด กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย กรณีชราภาพ และกรณีสงเคราะห์บุตร เป็นต้น

สำหรับกรณีสถานพยาบาล กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกันตนเลือกสถานพยาบาลเพื่อที่จะกำหนดเอาไว้ในบัตรรับรองสิทธิได้เพียงแห่งเดียว เพราะสำนักงานประกันสังคมไทยใช้ระบบเหมาจ่าย การที่กฎหมายประกันสังคมใช้ระบบเหมาจ่ายทำให้ผู้ประกันตนไม่ว่าจะเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับหรือผู้ประกันตนอิสระไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในการรักษาพยาบาลและให้บริการล่าช้ามาจากโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลที่เป็นคู่สัญญา กับสำนักงานประกันสังคม เพราะสำนักงานประกันสังคมได้จ่ายเงินรายหัวล่วงหน้าให้กับโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล โดยจ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนดต่อผู้ประกันตนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อคนต่อปี เมื่อโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลได้รับเงินล่วงหน้าไปแล้วก็จะไม่ค่อยรับผิดชอบตามสัญญาในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ประกันตน จนทำให้ผู้ประกันตนเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการให้บริการของโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลที่มุ่งเน้นแต่ผลกำไรของตนเป็นหลัก โดยไม่ให้ความสำคัญในการทำการรักษาแก่ผู้ประกันตน ซึ่งแตกต่างกับประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่นที่ผู้ประกันตนสามารถใช้บริการทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลหรือสถานบริการแห่งใดก็ได้ที่สำนักงานประกันสังคมเป็นคู่สัญญากับโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลนั้น โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ก็เนื่องมาจากการที่กฎหมายประกันสังคมประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่นใช้ระบบใบเสร็จ ผู้เขียนเห็นว่า หากกฎหมายประกันสังคมไทยนำระบบใบเสร็จมาใช้ในประเทศไทยก็จะทำให้ผู้ประกันตนได้รับการบริการทางการแพทย์ที่ดีและจะได้รับการตรวจวินิจฉัยโรคอย่างละเอียดด้วยเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย

สำหรับกรณีโรค กฎหมายประกันสังคมกำหนดกลุ่มโรคที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น กรณีโรคจิต ซึ่งจะไม่ได้รับความคุ้มครองยกเว้นกรณีเฉียบพลัน ซึ่งต้องทำการรักษาในทันทีและระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องให้ความคุ้มครองทั้งหมดไม่ควรกำหนดยกเว้น เนื่องจากปัจจุบันนี้มีผู้ประกันตนจำนวนมากที่เกิดภาวะความเครียดจากการทำงานจนก่อให้เกิดผลกระทบต่อสภาวะจิตใจของผู้ประกันตน และกรณีโรคไตวายเรื้อรัง กฎหมายประกันสังคมไทยกำหนดยกเว้นไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องให้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคมไม่ควรกำหนดให้เป็นโรคที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง เพราะโรคไตวายเรื้อรังเป็นโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูง ซึ่งหากผู้ประกันตนไม่ได้รับความคุ้มครองก็จะทำให้ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยอาจไม่มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลได้และยังจะเป็นการซ้ำเติมผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรังให้ได้รับความทุกข์ยากในการดำเนินชีวิตมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการขัดต่อหลักการของกฎหมายประกันสังคมที่ต้องการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขของลูกจ้างผู้ประกันตน เมื่อได้รับความเดือดร้อนทั้งจะเป็นการก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ประกันตนที่ป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรัง ซึ่งปัจจุบันมีผู้ประกันตนเป็นจำนวนไม่น้อยที่ป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรัง ส่วนประเทศฟิลิปปินส์และประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้ความคุ้มครองครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ระบบประกันสังคม นับเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลของประเทศต่างๆ ในโลกส่วนใหญ่นำระบบประกันสังคมไปใช้ในการให้ความคุ้มครองความเสี่ยง ให้หลักประกันชีวิตแก่ประชาชนของตน ตั้งแต่เกิดจนตาย ระบบประกันสังคมเป็นระบบของการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุขซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก โดยทั่วไปรัฐบาลของต่างประเทศจะให้ความสำคัญแก่บุคคลที่ทำงานมีรายได้ และอยู่ในระบบแรงงาน ก่อนขยายความคุ้มครองไปสู่ผู้ที่มีรายได้นอกระบบการจ้างงานปกติ หรือที่เรียกว่าแรงงานนอกระบบ ทั้งนี้ ความสำเร็จประการหนึ่งของการประกันสังคมก็คือ เป้าหมายที่จะทำให้การประกันสังคมสามารถครอบคลุมประชาชนทุกคนในประเทศไทยให้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายประกันสังคม เพื่อเป็นมาตรการในการจัดบริการด้านสวัสดิการสังคม เพื่อที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ได้รับความเดือดร้อนในความเป็นอยู่ของชีวิตเมื่อต้องสูญเสียรายได้ หรือมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐบาลที่ควรให้สวัสดิการสังคมเพื่อให้คนในสังคมมีสถานะความเป็นอยู่ที่ดี ให้ได้รับความช่วยเหลือและส่งเสริมเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา การสาธารณสุข การจัดที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ การจ้างแรงงาน และการบริการสังคม สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐบาลที่จะต้องหามาตรการต่างๆ ทางสวัสดิการสังคมเป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือ ตามเหตุผลดังที่กล่าวมาข้างต้น รัฐบาลจึงจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันต่อการดำเนินชีวิตให้แก่ลูกจ้าง และบุคคลที่อยู่ในอุปการะของผู้ประกันตนให้ได้ความช่วยเหลือ เมื่อมีการเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย การคลอดบุตร การทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เป็นต้น โดยลูกจ้างนั้นมีลักษณะบังคับ กล่าวคือ ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาให้ใช้พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2545 เป็นต้นไป สำหรับบุคคลที่มีลูกจ้างนั้นสามารถเข้าสมัครเป็นผู้ประกันตนได้ในรูปของผู้ประกันตนแบบสมัครใจ หรือผู้ประกันตนอิสระ

จากการศึกษาพบว่า ข้อยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคม มาตรา 4 (3) กรณีลูกจ้างของ นายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาความไม่ เป็นธรรมดังต่อไปนี้

5.1.1 ปัญหาในเรื่องขอข่ายความคุ้มครอง มีดังต่อไปนี้

1) ปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของการเป็นผู้ประกันตน

ข้อยกเว้นตามกฎหมายประกันสังคมไทยตามมาตรา 4 (3) กรณีลูกจ้างของนายจ้าง ที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับผู้ประกันตน แบบสมัครใจ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับความต่อเนื่องของผู้ประกันตน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างของ นายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศและไปประจำทำงานในต่างประเทศ ไม่ว่าจะไปประจำทำงานใน ต่างประเทศเป็นระยะเวลาเกินกว่า 6 เดือน ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างนั้นไม่ได้สิ้นสุดลง จากการเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายประกันสังคม เพียงแต่ความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างสะดุด หยุดลง เมื่อลูกจ้างของนายจ้างที่ไปทำงานในต่างประเทศกลับมาในประเทศไทย ก็สามารถกลับเข้ามา เป็นผู้ประกันตนต่อไปตามกฎหมายประกันสังคม ซึ่งมีสิทธิที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนตาม กฎหมายประกันสังคม แต่หากเป็นลูกจ้างที่เคยเป็นผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งจ่ายเงินสมทบมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 12 เดือน และต่อมาความเป็นผู้ประกันตนของลูกจ้างสิ้นสุดลง ความเป็น ผู้ประกันตนสิ้นสุดลงเพราะสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนต่อไป ลูกจ้างต้องแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็น ผู้ประกันตน

2) ปัญหาเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองสิทธิด้านประกันสังคมแก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศตามพระราชบัญญัติจัดหา งานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 ที่จัดตั้งขึ้นนั้น มีข้อจำกัดทางกฎหมายที่เป็นอุปสรรคแก่ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ แรงงานที่ไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะ ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ หลังจากเดินทาง กลับจากทำงานต่างประเทศ ซึ่งถือว่าไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปของ สังคม ทำให้แรงงานไทยที่เดินทางไปประจำทำงานในต่างประเทศได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก กองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานในต่างประเทศไม่สามารถให้ความช่วยเหลือกับ แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ครอบคลุมเพียงพอ และไม่สามารถสร้าง หลักประกันความมั่นคงทางสังคมให้แก่แรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศภาย หลังจากกลับมาจากการทำงานในต่างประเทศได้

5.1.2 ปัญหาในเรื่องเงินสมทบ มีดังนี้

1) ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบบังคับ

(1) อัตราการส่งเงินสมทบที่กองทุนประกันสังคมใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินสมทบจากผู้ประกันตนแบบบังคับ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ตัวผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อย และยังขัดต่อหลักการเฉลี่ยทุกข์เฉลี่ยสุข ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของกฎหมายประกันสังคม เพราะเป็นการก่อกำแพงให้แก่ผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยมาก เช่น ผู้ประกันตนแบบบังคับ ซึ่งกำหนดจากฐานค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,650 บาท และสูงสุดไม่เกินเดือนละ 15,000 บาท เมื่อเงินเดือนเกิน 15,000 บาท ก็จะจ่ายเงินสมทบเพียงเดือนละ 750 บาท เท่านั้น เพราะส่วนที่เกิน 15,000 บาท จะไม่นำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบ จะเห็นได้ว่าผู้ประกันตนที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมนั้นเป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้น้อยถึงปานกลาง ส่วนผู้ประกันตนที่มีรายได้เกิน 15,000 บาท ถือว่าเป็นผู้ประกันตนที่มีรายได้มากก็จะถูกนำมาคำนวณในการจ่ายเงินสมทบเพียงส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท

(2) สำหรับการจ่ายเงินสมทบ ตามกฎหมายประกันสังคม ได้กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ส่งเงินสมทบทั้ง 3 ฝ่าย โดยไม่มีการแบ่งแยกว่ากรณีใดเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อธุรกิจของนายจ้างโดยตรง หากกรณีใดเป็นการทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างควรที่จะเป็นผู้จ่ายเงินสมทบในส่วนนี้แทนลูกจ้างด้วย เนื่องจากลูกจ้างผู้ประกันตนย่อมมีฐานะในทางเศรษฐกิจยากจนกว่านายจ้างอย่างมาก การที่กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างทั้ง 2 ฝ่ายจ่ายเงินสมทบในอัตราที่เท่ากันจึงเป็นการไม่เหมาะสม และไม่น่าถูกต้อง โดยเฉพาะกับลูกจ้างที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศ

2) ปัญหาการจ่ายเงินสมทบของผู้ประกันตนแบบอิสระ

กฎหมายประกันสังคมกำหนดให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระที่สมัครเป็นผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบปีละ 3,360 บาท เพื่อประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร กรณีตาย กรณีทุพพลภาพ กรณีชราภาพ และกรณีเจ็บป่วย เป็นต้น เนื่องจากกองทุนประกันสังคมคำนวณฐานตามหลักคณิตศาสตร์ประกันภัย ซึ่งกำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบปีละครั้งภายในสิ้นเดือนมกราคมของทุกปี เมื่อคำนวณออกมาเป็นรายเดือนแล้วผู้ประกันตนอิสระจะต้องจ่ายเงินสมทบเดือนละ 280 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณารายได้ของผู้ประกันตนอิสระส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย เช่น พ่อค้า แม่ค้า เป็นต้น การกำหนดให้จ่ายเงินสมทบเป็นรายปีเป็นการก่อกำแพงให้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระมากขึ้นไป เพราะไม่มีการแบ่งจ่ายเป็นรายเดือน เช่นนี้ ทำให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้ประกอบการรายย่อยที่มีรายได้น้อยไม่แน่นอนเพราะมีรายได้ตามสภาพเศรษฐกิจหรือขึ้นอยู่กับประเภทของกิจการ

และงานที่ทำ อาจทำให้ไม่สามารถจ่ายเงินสมทบในอัตราดังกล่าวได้ ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยที่ต้องการเป็นผู้ประกันตนอิสระ

5.1.3 ปัญหาในเรื่องประโยชน์ทดแทน

กฎหมายประกันสังคมได้กำหนดตัวบุคคลที่จะได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิในเรื่องของค่ารักษาพยาบาลไว้ คือ ผู้ซึ่งสามารถใช้สิทธิที่เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลได้ มีเพียงผู้ประกันตนเท่านั้น ทำให้ไม่สอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่กำหนดคุ้มครองครอบคลุมถึงผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะด้วย โดยผู้ประกันตนแบบบังคับกับกับผู้ประกันตนอิสระนั้น ได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคมไม่เท่ากัน กล่าวคือผู้ประกันตนแบบบังคับได้รับประโยชน์ทดแทน 7 กรณี ส่วนผู้ประกันตนอิสระได้รับประโยชน์ทดแทน 3 กรณี จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพอิสระไม่ให้ความสนใจที่จะสมัครเป็นผู้ประกันตนอิสระ

สำหรับกรณีโรค กฎหมายประกันสังคมกำหนดกลุ่มโรคที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง เช่น กรณีโรคจิต และกรณีโรคไตวายเรื้อรัง ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องให้ความคุ้มครองทั้งหมดไม่ควรกำหนดยกเว้น

สรุปได้ว่า ข้อยกเว้นที่ไม่ใช่บังคับตามกฎหมายประกันสังคม ตามมาตรา 4 (3) กรณีลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระบบกฎหมายประกันสังคม เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องและเป็นธรรมสำหรับผู้ประกันตน ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ควรมีการกำหนดให้ใช้บังคับกฎหมายประกันสังคมแก่ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศ และไปประจำทำงานในต่างประเทศ รวมถึงแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ทั้งนี้สามารถดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมโดยการตราพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 4 (6)

5.2.2 ควรแก้ไขเพิ่มเติมโดยกำหนดให้นายจ้างต้องออกเงินสมทบมากกว่าลูกจ้าง กล่าวคือ ในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของนายจ้างโดยตรง นายจ้างควรเป็นผู้ออกเงินสมทบให้แก่ลูกจ้างด้วย เช่น กรณีการจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตาย และกรณีคลอดบุตร ฝ่ายละเท่ากันในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างของผู้ประกันตน ควรให้นายจ้างออกเงินสมทบในส่วนนี้ ส่วนประโยชน์ทดแทนที่เป็นประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างก็ควรที่จะให้ลูกจ้างออกเงินสมทบร่วมกับนายจ้างด้วย เช่น กรณีประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ รวมถึงกรณีว่างงาน

5.2.3 ควรมีการแก้ไขอัตราเงินสมทบระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยแก้ไขพระราชกฤษฎีกา กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม เพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีคลอดบุตร กรณีทุพพลภาพ และกรณีตาย ดังนี้

- 1) ควรกำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบ โดยคิดจากอัตราร้อยละของเงินเดือนที่แท้จริงของผู้ประกันตน โดยไม่มีการกำหนดเพดานของเงินเดือน
- 2) ควรกำหนดให้ผู้ประกันตนอิสระสามารถผ่อนจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนได้ โดยกำหนดให้นำส่งเงินสมทบภายในวันที่ 5 ของทุกเดือน
- 3) ควรให้รัฐบาลออกเงินสมทบร่วมกับผู้ประกันตนอิสระ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระเข้ามาเป็นผู้ประกันตนอิสระเพิ่มมากขึ้น

5.2.4 ควรขยายความคุ้มครองไปถึงครอบครัวของผู้ประกันตน ได้แก่ คู่สมรส และบุตรของผู้ประกันตนให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนทางการแพทย์เช่นเดียวกับผู้ประกันตน อันจะเป็นการก่อให้เกิดประโยชน์ให้แก่ผู้ประกันตนและผู้อยู่ในอุปการะเป็นอย่างมาก

5.2.5 ควรกำหนดให้ผู้ประกันตนที่ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมให้ได้รับสิทธิในการคุ้มครองชีวิตและสุขภาพในการที่จะได้รับการรักษาพยาบาลในทันทีที่เข้ามาเป็นผู้ประกันตน เนื่องจากผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบทันทีที่เป็นผู้ประกันตน เพื่อความเป็นธรรมต่อผู้ประกันตน

5.2.6 ควรขยายประโยชน์ทดแทนของผู้ประกันตนอิสระจาก 3 กรณี เป็น 5 กรณี โดยเพิ่มเติมกรณีประโยชน์ทดแทนกรณีช่วยเหลือบุตร และประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ

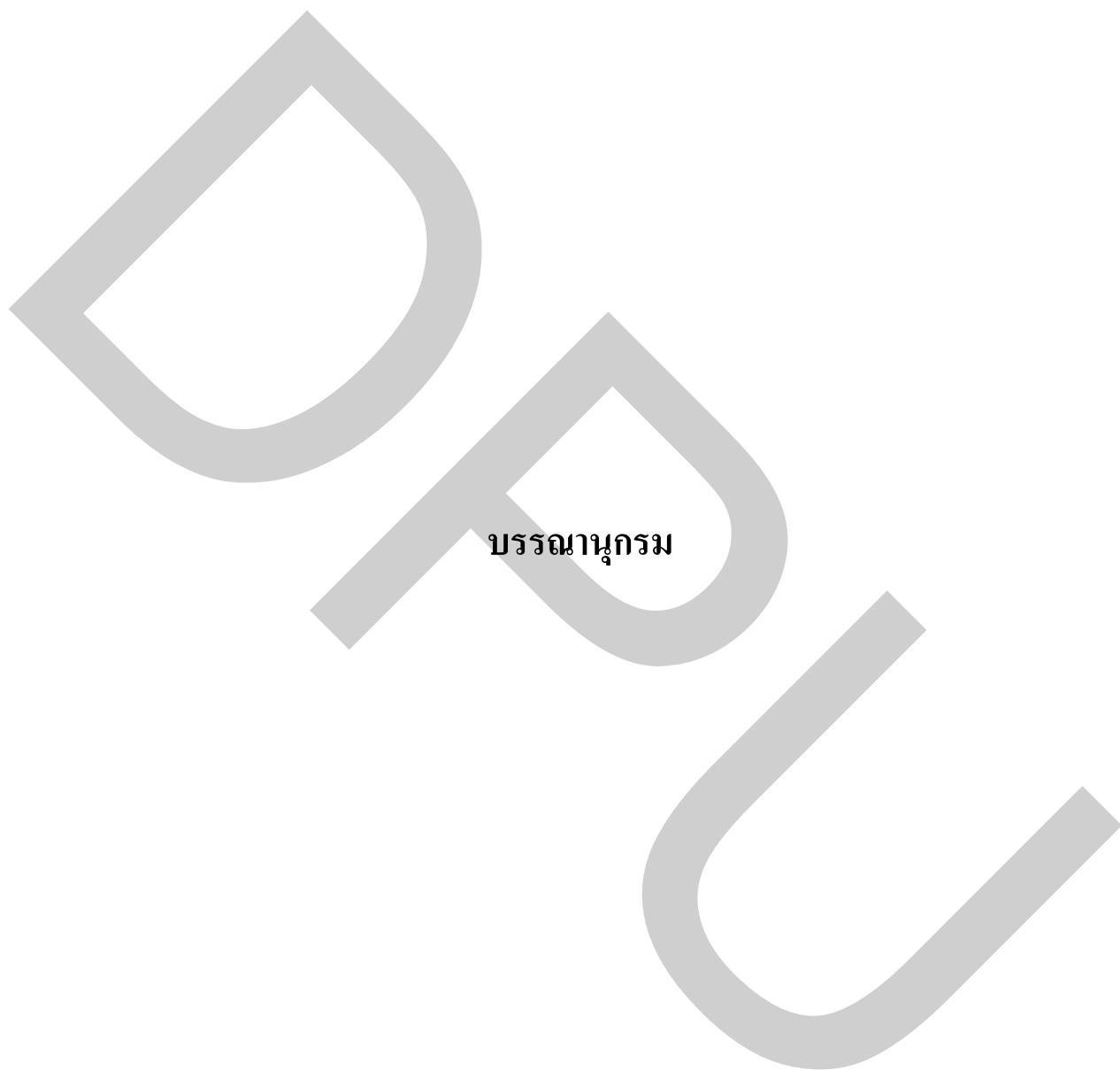
5.2.7 ควรมีการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันสังคมแก่ลูกจ้างผู้ประกันตน นายจ้างผู้ประกอบการ และประชาชนทั่วไปให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

5.2.8 รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับสิทธิประโยชน์ทางสังคมของลูกจ้างผู้ประกันตนมากกว่าเงินกองทุนประกันสังคม

จากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่า กฎหมายประกันสังคมไม่ควรบัญญัติ ยกเว้นให้แก่ลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศไทย และไปประจำทำงานในต่างประเทศ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยการออกเป็นพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในมาตรา 4 (6) นอกจากนี้ควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการการแพทย์ตาม เรื่อง หลักเกณฑ์ และอัตราสำหรับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยมิใช่เนื่องจากการทำงานเพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิประโยชน์ กรณีโรคจิต และกรณีบำบัดไคเนื่องจากไควายเรื้อรัง เพื่อให้ผู้ประกันตนได้รับสิทธิเพิ่มขึ้น อีกทั้งควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงกำหนดให้ขยายประโยชน์ทดแทนในการรักษาพยาบาลให้

ครอบคลุมไปถึงคู่สมรสและบุตร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ประกันตนทั้งในประเทศและผู้ประกันตนที่ไปประจำทำงานในต่างประเทศมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- นิคม จันทรวีฑูร. (2528). การประกันสังคม: 30 ปี แห่งการรอคอย. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- _____. (2537). กฎหมายประกันสังคม แนวคิด พัฒนาการและก้าวแรกของการดำเนินงานในประเทศไทย.
- บัณฑิต ชนชัยเศรษฐวุฒิ. (2535). รายงานการศึกษาสำรวจเรื่องสภาพการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ: อารมณัพงษ์พงษ์.
- ปรีดี เกษมทรัพย์. (2525). กฎหมายแพ่งหลักทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พินิจ ทิพย์มณี. (2551). หลักกฎหมายธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ไพรัช ลำยอง. (2545). การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในประเทศอิสราเอล. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- รัชชา กุลวานิชไชยนันท์. (2535). ความพึงพอใจของผู้ประกันตนต่อบริการทางการแพทย์: ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้ประกันตนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ: สำนักงานประกันสังคม.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2540). กฎหมายประกันสังคมฉบับใช้งาน. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2540). กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- _____. (2547). เอกสารประกอบการสอนกฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 7 กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วิชัย โธสุวรรณจินดา. (2533). กฎหมายประกันสังคม. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจริต ศรีประพันธ์. (2534). ผลกระทบของระบบประกันสุขภาพต่อระบบบริการสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: กองแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข.
- อมร รักษาสัตย์. (2533). การสร้างความมั่นคงในสังคมด้านการจัดการสวัสดิการและการประกันสังคม: แนวคิดปรัชญา. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

บทความ

- จำลอง ศรีประสาธน์. (2531, พฤษภาคม - มิถุนายน). “สวัสดิการสังคมกับการประกันสังคม.”
การประชาสงเคราะห์. หน้า 12.
- บัณฑิต บูรณ์บัณฑิต. (2522). “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกันสังคม.” **วารสารนิติศาสตร์**,
9, 2. หน้า 9.
- จิตรา ฟุ้งศักดิ์. (2533). “ระบบประกันสังคมของไทย.” **วารสารนิติศาสตร์**, **20, 2**. หน้า 152.
- สุดาศิริ วทวงศ์. (2535, 13 มีนาคม). “การประกันสังคม.” **วารสารกฎหมายจุฬาลงกรณ์**
มหาวิทยาลัย, ปีที่ 23, ฉบับที่ 3. หน้า 88.

วิทยานิพนธ์

- กรพัฒน สุภานันท์. (2549). **มาตราทางกฎหมายในการควบคุมบริษัทจัดหางาน ศึกษากรณีการส่ง**
แรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
 สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทรงพล โลหะมาศ. (2551). **ปัญหาการเป็นผู้ประกันตนของแรงงานนอกระบบตามกฎหมาย**
ประกันสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นราพร ตัญจักรเสรี. (2536). **ประสิทธิภาพของการประกันสังคมไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปาริชาติ ศรีประเสริฐ. (2541). **การให้ความคุ้มครองในระบบประกันสังคม: ศึกษาเปรียบเทียบ**
โครงการประกันสังคมของประเทศไทยและฟิลิปปินส์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนบริหารศาสตร์ (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ:
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรธัญญา พรหมมาตร. (2553). **ความไม่เป็นธรรมในการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมกับ**
ข้าราชการที่ไปทำงานกับภาคเอกชนนอกเวลาราชการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิตสาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

พิมล เกษมเสาวภาคย์. (2553). ปัญหาการกำหนดค่ารักษาพยาบาลตามกฎหมายประกันสังคม
 เปรียบเทียบกับการประกันสุขภาพในกรมธรรม์ประกันสุขภาพภาคเอกชน.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
 รุทกิจบัณฑิตย์.

วิทวัส กู้ประเสริฐ. (2539). อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 102 เปรียบเทียบ
 กับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (มาตรา 40). วิทยานิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิไลเดือน พรอนันต์. (2535). ความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติของผู้ประกันตนต่อการได้รับความ
 คุ้มครอง กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม
 พ.ศ. 2533 ในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร
 สาธารณสุข (สาธารณสุขศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

รายงานการวิจัย

มานัส หวังโซ๊ะ. (2551, มิถุนายน). แนวทางการปฏิบัติงานด้านกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไป
 ทำงานในต่างประเทศ(รายงานการวิจัย). หน้า 46.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และคณะ. (2536). ผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมที่มีต่อลูกจ้าง
 ผู้ประกันตน (รายงานการวิจัยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ).

เอกสารอื่นๆ

กรมการจัดหางาน. (2546). แนะนำกรมการจัดหางาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์
 การเกษตรแห่งประเทศไทย. หน้า 12.

_____. (2552). สิทธิประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานไทยเมื่อไปทำงานในต่างประเทศ
 (เอกสารประกอบการอบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ). หน้า 2.

กองแผนงานและสารสนเทศ สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. (2550, กรกฎาคม).
 ระบบประกันสังคมในประเทศไทย. หน้า 53-55.

คณะผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม หลักสูตรนักบริหารประกันสังคม รุ่นที่ 4. (2543). รายงานการศึกษา
ดูงาน การประกันสังคม ณ ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย 18-24 มิถุนายน
2543. สำนักงานประกันสังคม. หน้า 1.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2551). **เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงานกับปัญหาแรงงาน**
“เจาะประเด็นสำคัญในกฎหมายแรงงาน”. ม.ป.ท.

ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ กองวิชาการและแผนงาน สำนักงานประกันสังคม. (2538). **บทความแปล เรื่อง**
แนวทางการดำเนินงานประกันสังคมในประเทศญี่ปุ่น และระบบประกันสังคมของ
ฟิลิปปินส์ ในปี ค.ศ. 2000. International Social Security Association (ISSA). หน้า 1.

เยาวลักษณ์ สวัสดิ์อิทธิคม. (2544). รายงานการฝึกอบรมหลักสูตร **The 11th Study Program for**
The Asian Social Insurance Administrators จัดโดย Japan International
Corporation of Welfare Services (JICWELS). สำนักงานประกันสังคม กระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม. หน้า 3.

อำพล สิงห์โกวินท์. (2536). **การประกันสังคมแนวทางการดำเนินงานในอนาคต**
(เอกสารเผยแพร่สำนักงานประกันสังคม). หน้า 3-5.

กฎหมาย

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณี
สงเคราะห์บุตร พ.ศ. 2549.

พระราชกฤษฎีกา การกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินสมทบประเภทของประโยชน์
ทดแทนตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนของ
ผู้ประกันตน ซึ่งมีใช้ลูกจ้าง พ.ศ. 2537.

พระราชกฤษฎีกา กำหนดลูกจ้างตามมาตรา 4 (6) แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พ.ศ.
2545.

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533.

พระราชบัญญัติประกันสังคม แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537.

พระราชบัญญัติประกันสังคม แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2542.

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองจัดหางาน พ.ศ. 2528.

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537.

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550.

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ พ.ศ. 2550.

กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ระยะเวลา และอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพเป็นการเฉพาะในช่วงเวลาที่มีการลดอัตราเงินสมทบ พ.ศ. 2552.

กฎกระทรวง กำหนดอัตราเงินสมทบกองทุนประกันสังคม พ.ศ. 2552.

ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยกิจการที่จะใช้เงินจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงาน

ในต่างประเทศ พ.ศ. 2549.

ระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงาน

ในต่างประเทศ พ.ศ. 2549.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ธนาคารกรุงเทพ. (2552). อัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ. สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2552,

จาก <http://www.bangkokbank.com/Bangkok+Bank+Thai/Web+Services/Rates/>

ภาษาต่างประเทศ

BOOK

William. Beveridge. (1924). **Social Insurance and Allied Services**. London: Her Majesty's Stationary Office.

LAW

The Social Security (Minimum Standards) Convention 1952. No 102. of the ILO from

Introduction to social security ILO 1989, Article 9. pp. 177-181.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายวีระยุทธ ลาสงยาง

วัน เดือน ปี เกิด

13 กุมภาพันธ์ 2527

วุฒิการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2549 - 2550

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักศึกษาผู้ช่วยอาจารย์
หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ปีการศึกษา 2552-2553

ทุนการศึกษา

ทุนนักศึกษาผู้ช่วยอาจารย์
หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ปีการศึกษา 2551-2552
ทุนสำหรับนักกีฬาจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2545-2549